Rapport annuel
2004-2005

Québec

Rapport annuel 2004-2005

Québec

Le contenu de cette publication a été rédigé par le personnel de la Commission de la fonction publique.

Dépôt légal – 2005
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-44384-5
ISSN 0481-2581

Une version électronique est disponible sur le site Internet de la Commission au :
www.cfp.gouv.qc.ca

© Gouvernement du Québec, 2005

Tous droits réservés pour tous pays.

106-00761/

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
1045, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A4

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous remettre le rapport annuel de la Commission de la fonction publique pour l'exercice financier qui s'est terminé le 31 mars 2005, et ce, conformément à l'article 124 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) et aux articles 5 et 24 de la Loi sur l'administration publique (L.R.Q., c. A-6.01).

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments distingués.

Michel Poirier
Président par intérim

Québec, juin 2005

Table des matières

Où nous joindre ? 7

Message du Président 9

Déclaration attestant la fiabilité des données contenues au rapport et des contrôles afférents 13

Partie 1 La présentation de la Commission de la fonction publique 15

1.1 Mission 15

1.2 Comment elle exerce sa mission 15

1.3 Organisation administrative 17

1.4 Clientèle 18

Partie 2 L'appréciation de la Commission au regard de sa mission 19

2.1 Égalité d'accès de tous les citoyens 19

2.2 Sélection au mérite 24

2.3 Conditions de travail des fonctionnaires 25

2.4 Éthique et discipline – mesures administratives et disciplinaires 26

2.5 Impartialité et équité des décisions prises en d'autres circonstances 27

2.6 Appréciation générale et par thème des situations analysées 29

2.7 Autres dossiers d'intérêt 32

Accès aux emplois dans la fonction publique 32

Promotion sans concours 32

Suivi de la vérification sur la mise en application de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique 33

Perception des cadres de la fonction publique relativement à l'ensemble du processus de dotation des emplois d'encadrement 35

Avis concernant les secrétaires de juge 35

Détermination de l'indemnité due à la suite de l'annulation d'un congédiement – Compétence de la Commission 37

Publicité du recours en appel en matière de promotion et du délai pour l'exercer 37

Partie 3 L'efficience de la Commission 39

3.1 Rapport annuel de gestion 39

3.2 Déclaration de services aux citoyens 47

3.3 Accessibilité aux services, qualité et célérité du processus décisionnel 48

3.4 Ressources 51

Partie 4 Le respect de certaines obligations 53

4.1 Accès à l'information 53

4.2 Protection des renseignements personnels 53

4.3 Programme d'accès à l'égalité, Plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi que les objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise 54

4.4 Jeunes de moins de 35 ans 55

4.5 Politique linguistique 56

ANNEXE

Bilan des moyens pris pour actualiser la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise 57

Où nous joindre ?

La Commission a ses bureaux à Québec

à l'adresse suivante : 800, Place d'Youville, 7e étage
Québec (Québec) G1R 3P4

Lés bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30. Une messagerie vocale est en fonction en dehors des heures d'ouverture des bureaux.

Téléphone : (418) 643-1425

La clientèle de l'extérieur de la région de Québec peut communiquer sans frais avec la Commission en composant le numéro 1 800 432-0432.

Télécopieur : (418) 643-7264

Courriel : cfp@cfp.gouv.qc.ca

Site Internet : www.cfp.gouv.qc.ca

MESSAGE DU PRÉSIDENT

Le rapport annuel constitue une occasion privilégiée de faire état, non seulement des activités de la Commission et de sa performance eu égard à son plan stratégique, mais aussi de son appréciation au regard de ce qu'elle a pu observer au cours de l'année dans la réalisation de sa mission.

Rappelons que cette mission est essentiellement d'être le gardien, au nom de l'Assemblée nationale, de principes fondamentaux qui doivent prévaloir dans la gestion des ressources humaines d'un État démocratique. Ces principes, qui s'articulent autour des notions d'intégrité et de compétence, ont été maintes fois mis de l'avant par la Commission et il est utile de les énoncer de nouveau :

- l'égalité d'accès de tous les citoyens et citoyennes aux emplois dans la fonction publique;
- la contribution optimale, au sein de la fonction publique, des diverses composantes de la société québécoise;
- la sélection des personnes sur la base de la compétence impartialement démontrée;
- l'impartialité et l'équité des décisions.

Il est important de noter que les constats auxquels en arrive la Commission, ses recommandations aux autorités concernées et l'assurance qu'elle peut donner directement aux parlementaires que la gestion des ressources humaines dans la fonction publique se fait conformément aux principes fondamentaux mentionnés précédemment ne sont possibles que parce que la Commission jouit de points d'observation privilégiés. Il s'agit des vérifications qu'elle réalise de sa propre initiative, des appels qu'elle entend et des enquêtes qu'elle mène, et ce, dans un contexte d'indépendance et de neutralité. Ces points d'observation constituent des appuis complémentaires dans l'exercice de la mission de surveillance et de contrôle de la Commission. Ils lui permettent d'obtenir une vision d'ensemble et d'orienter ses programmes de vérification en tenant compte, d'une façon intégrée, de l'ensemble de ses observations et de l'évolution du contexte en gestion des ressources humaines.

C'est pourquoi la Commission ne peut que s'inquiéter des recommandations du Groupe de travail sur l'examen des organismes du gouvernement qui la concernent. En effet, la mise en œuvre de ces recommandations lui retirerait l'un de ses points d'appui : la vérification de l'observation de la loi et des règlements en matière de recrutement et de promotion. Le cas échéant, les parlementaires seraient privés d'une source d'information neutre et indépendante des décideurs gouvernementaux relativement à la mise en œuvre de principes importants dans la dotation des emplois de la fonction publique telles l'égalité d'accès aux emplois et la sélection au mérite.

La Commission invite les parlementaires à faire preuve de vigilance à cet égard.

Par ailleurs, dans le cadre de l'exercice de sa mission, la Commission a noté l'émergence de nouvelles façons de faire, notamment dans la tenue de concours. Le processus de qualification unique pour les emplois réguliers et occasionnels a donné lieu à la constitution de bassins importants de personnes déclarées aptes à la suite de concours de recrutement destinés au grand public. Ainsi, plusieurs milliers de citoyens ont été informés que leur nom se retrouvait sur une ou plusieurs listes de déclaration d'aptitudes susceptibles d'être utilisées pour pourvoir à des emplois réguliers ou occasionnels.

La Commission a observé, au cours de la dernière année, un phénomène que l'on peut qualifier de tendance lourde dans le choix des personnes qui accèdent à des emplois réguliers. En effet, la grande majorité des nominations aux emplois réguliers visait des personnes déjà à l'emploi du gouvernement à titre occasionnel et le nom de ces personnes avait été identifié, pour fins de sélection, au Système de gestion des listes de déclaration d'aptitudes en ayant recours à un mode de recherche dit « par candidats ».

En pareil contexte, on se doit de constater que les possibilités d'accès à un emploi régulier sont faibles pour un citoyen qui n'a pas d'emploi occasionnel au gouvernement et qui n'est pas connu d'un gestionnaire. Il semble que le chemin qui donne accès aux emplois réguliers passe désormais par un stage dans un emploi dit occasionnel. S'agit-il de véritables emplois occasionnels? S'agit-il d'un complément d'évaluation des aptitudes en emploi de personnes déjà déclarées aptes ou d'une période de probation précédant le stage probatoire officiel qui est le seul prévu par la loi? Autant de questions qui méritent d'être examinées car elles ont un impact significatif sur l'égalité d'accès à la fonction publique pour les citoyennes et les citoyens qui ne sont pas déjà en lien d'emploi avec le gouvernement.

Le système de dotation des emplois doit être caractérisé par des pratiques de gestion qui sont empreintes de transparence et qui inspirent la confiance. Une étude réalisée par la Commission, en 2004-2005, auprès des cadres de la fonction publique révèle, entre autres, que 64 % d'entre eux croient qu'il y a du favoritisme dans les nominations aux emplois. Ce constat qui émane de personnes qui sont, à la fois, des candidats et des gestionnaires dans les processus de dotation, indique qu'il y a beaucoup de travail à faire pour accroître la crédibilité du système de dotation.

Une autre situation survenue au cours de l'année a suscité une inquiétude à la Commission. Il s'agit du non assujettissement des emplois occasionnels de secrétaires de juge au processus de qualification par voie de concours. Cette question est traitée dans le présent rapport d'une façon détaillée.

Ce qui inquiète particulièrement, dans ce cas, c'est que la définition de ce que sera un emploi occasionnel, au lieu d'apparaître à la directive du Conseil du trésor, est rattachée au résultat d'une décision du sous-ministre de la Justice, sans référence à quelque critère que ce soit. En d'autres termes, un emploi occasionnel de secrétaire de juge correspond à celui que le sous-ministre n'a pas identifié comme étant un emploi régulier.

La Commission considère qu'il s'agit là d'une façon de procéder dont la légalité pourrait être questionnée en ce que le pouvoir normatif du Conseil du trésor apparaît avoir été délégué à un sous-ministre sans critères ni balises. D'autre part, au strict plan de l'opportunité, on ne peut qu'être préoccupé devant cette approche qui rend totalement discrétionnaire la décision d'attribuer à certains employés de la fonction publique un statut précaire ou un statut permanent. La Commission entend d'ailleurs faire une vérification à ce sujet prochainement.

Par ailleurs, sur une note plus positive, la Commission a aussi noté que l'on utilise de plus en plus, dans la tenue de concours, des instruments d'évaluation dont la validité est établie, ce qui contribue à une évaluation des aptitudes fondée sur le mérite des candidats.

En outre, la Commission a constaté avec satisfaction que le Secrétariat du Conseil du trésor a donné suite à certaines recommandations qu'elle lui avait formulées.

D'une part, celui-ci a inclus dans sa correspondance avec les candidats au concours interministériel de promotion à la classe 4 des cadres l'information utile à l'exercice, le cas échéant, du droit d'appel prévu à la loi. Il a de plus fait part de son intention de recommander aux ministères et organismes d'en faire autant.

D'autre part, il a aidé les ministères et organismes en mettant à leur disposition un Guide sur la reddition de comptes prévue à l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique qui est la présentation des résultats obtenus par rapport aux objectifs de programmes d'accès à l'égalité visant divers groupes cibles. La vérification réalisée par la Commission en 2004-2005, en suivi à celle réalisée en 2003-2004, a démontré que, même si certains progrès étaient encore souhaitables, la situation s'était nettement améliorée à ce chapitre.

En dernier lieu, il convient de souligner la contribution essentielle des membres et du personnel de la Commission à la réalisation de sa mission au cours de l'année 2004-2005.

Michel Poirier
Président par intérim

DÉCLARATION ATTESTANT LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES AU RAPPORT ET DES CONTRÔLES AFFÉRENTS

Ce rapport présente les résultats obtenus par la Commission de la fonction publique au regard des objectifs prévus pour l'exercice 2004-2005 au Plan stratégique 2004-2007, au plan annuel de gestion des dépenses et à la Déclaration de services aux citoyens.

Nous attestons que les données présentées dans ce rapport sont, au meilleur de notre connaissance, fiables et qu'elles correspondent à la situation qui prévalait à la Commission au 31 mars 2005.

Ce rapport est présenté conformément aux articles 5 et 24 de la Loi sur l'administration publique.

Michel Poirier,
Président par intérim

David Blackburn, CRHA
Secrétaire

Daniel Desbiens
Directeur de la planification et du développement
Directeur de la vérification et des enquêtes par intérim

Partie 1
La présentation de la Commission de la fonction publique

Le législateur a fait de la Commission de la fonction publique l'organisme neutre et indépendant chargé, notamment, de veiller au respect des principes fondamentaux de la loi.

La neutralité de la Commission est assurée par le mode de nomination de ses membres. En effet, la loi prévoit que ceux-ci sont nommés pour une durée d'au plus cinq ans, sur proposition du premier ministre, par un vote d'au moins les deux tiers des membres de l'Assemblée nationale.

L'indépendance de la Commission est également consacrée par la loi qui prévoit qu'elle fait rapport de ses activités directement à l'Assemblée nationale, ce qui garantit son autonomie par rapport aux autorités gouvernementales. La loi permet en outre à la Commission de saisir directement l'Assemblée nationale d'un sujet lié à sa mission de surveillance.

1.1 Mission

La mission de la Commission consiste à contribuer, au nom de l'Assemblée nationale du Québec, à garantir l'égalité d'accès de tous les citoyens et citoyennes à la fonction publique, la compétence des personnes recrutées et promues de même que l'impartialité et l'équité des décisions prises en matière de gestion des ressources humaines.

L'exercice de la mission de la Commission contribue à préserver les principes fondamentaux de neutralité et d'égalité d'accès ainsi qu'à maintenir des comportements éthiques dans la gestion des ressources humaines. Sur ce dernier point, en scrutant les décisions prises par les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines, la Commission s'assure en effet qu'elles s'appuient sur la loi, mais aussi qu'elles valorisent les comportements éthiques des employés ou des gestionnaires dans l'exercice de leurs fonctions.

La confiance que la population porte à l'État en raison de sa capacité de la traiter, dans le cadre de la loi, avec équité et respect est une valeur incontournable. La Commission, par sa mission, vise à ce que cette confiance soit la plus élevée possible.

1.2 Comment elle exerce sa mission

La Commission réalise sa mission :

1. comme organisme de surveillance :

a) en vérifiant l'observation de la loi et de ses règlements relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires;

b) en vérifiant le caractère impartial et équitable des décisions prises qui affectent les fonctionnaires.

À cette fin, la Commission effectue les enquêtes qu'elle juge nécessaires, formule des recommandations aux autorités compétentes ou, si elle le juge utile, fait rapport à l'Assemblée nationale.

2. comme tribunal administratif :

a) en entendant notamment :

- les appels des fonctionnaires relativement à la procédure utilisée pour l'admission ou l'évaluation des candidats lors d'un concours de promotion ou lors de la constitution d'une réserve de candidatures à la promotion;
- les appels des fonctionnaires non régis par une convention collective relativement à leurs conditions de travail ou aux mesures administratives et disciplinaires qui ont été prises à leur endroit;
- les appels de certaines personnes ayant un droit de retour dans la fonction publique;
- depuis le 1er juin 2004, les recours relatifs au harcèlement psychologique des salariés nommés en vertu de la Loi sur la fonction publique qui ne sont pas régis par une convention collective ainsi que des membres et des dirigeants des organismes du gouvernement;

b) en offrant des séances d'échanges et d'information en matière de promotion et un service de médiation aux fonctionnaires ainsi qu'aux ministères et aux organismes à la suite d'un recours;

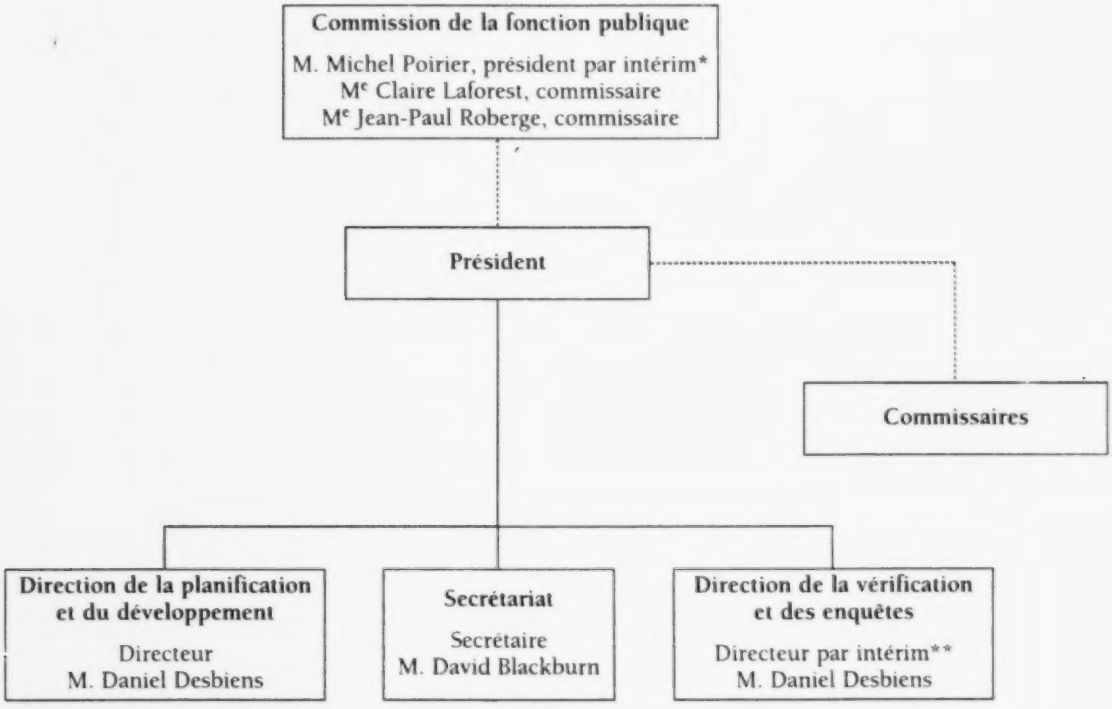
3. comme organisme consultatif auprès du Conseil du trésor ou de sa présidente, en produisant des avis ou des études portant notamment sur des modifications au cadre normatif en gestion des ressources humaines;

4. en certifiant qu'un moyen d'évaluation permet de constater impartialement la valeur des candidats.

À certains égards, les modes d'intervention de la Commission sont complémentaires. Ce qu'elle entend à la suite d'un recours l'aide à orienter son action en matière de surveillance. Ces deux modes d'intervention s'avèrent par ailleurs utiles sur le plan de l'expertise, lorsque vient le moment d'agir à titre d'organisme consultatif ou encore de faire des recommandations à l'Assemblée nationale.

1.3 Organisation administrative

- **L'organigramme de la Commission au 31 mars 2005**



- Planification stratégique
- Évaluation et développement de programmes, de services, d'outils et de systèmes de gestion
- Études et analyses
- Certification des moyens d'évaluation
- Formation et information
- Communications

- Gestion des ressources
- Préparation et suivi des assemblées, procès-verbaux
- Greffe
- Gestion documentaire et archives
- Accès aux documents et protection des renseignements personnels
- Relations publiques

- Enquêtes
- Vérifications
- Médiations et séances d'échanges et d'information par un professionnel
- Renseignements

* Depuis le 4 octobre 2004, à la suite du départ de Me Gilles R. Tremblay.
** Depuis le 7 mars 2005, à la suite du départ de M. Bernard Chartier.

1.4 Clientèle

La clientèle de la Commission est composée des citoyens qui aspirent à devenir fonctionnaires, de ceux qui s'adressent à la Commission pour obtenir divers renseignements ou qui se présentent comme témoins devant elle et des personnes qui, ayant déjà été fonctionnaires, ont un droit de retour dans la fonction publique.

En font également partie les fonctionnaires ainsi que les ministères et les organismes dont le personnel est nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique.

Depuis le 1er juin 2004, s'ajoutent les administrateurs d'État, les membres et les dirigeants d'organismes relativement à l'exercice du recours en matière de harcèlement psychologique.

Enfin, à certains égards, peuvent être considérés comme faisant partie de la clientèle de la Commission, le Conseil du trésor et l'Assemblée nationale.

Partie 2
L'appréciation de la Commission au regard de sa mission

Cette partie porte sur les thèmes suivants :

- égalité d'accès de tous les citoyens;
- sélection au mérite;
- conditions de travail des fonctionnaires;
- éthique et discipline – mesures administratives et disciplinaires;
- impartialité et équité des décisions prises en d'autres circonstances.

Pour chacun de ces thèmes, on présente d'abord une explication de la règle ou du contexte et, ensuite, certains dossiers d'intérêt provenant de situations où la Commission a dû intervenir au cours de l'année 2004-2005.

Une appréciation générale et par thème indique plus loin la proportion selon laquelle les règles applicables ont été respectées par les ministères et les organismes au regard de situations qui ont été portées à l'attention de la Commission ou sur lesquelles elle a décidé d'intervenir.

Finalement, d'autres dossiers d'intérêt qui ont fait l'objet d'une intervention complètent cette partie.

2.1 Égalité d'accès de tous les citoyens

Pour accomplir sa mission, la fonction publique doit se doter d'un mode d'organisation des ressources humaines destiné notamment à favoriser l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique.

Ainsi, les conditions d'admission doivent être réalistes et justifiées, tenir compte des particularités et des caractéristiques de l'emploi à pourvoir et permettre le plus large accès possible des citoyens aux concours.

De plus, les appels de candidatures doivent être rédigés et diffusés de façon adéquate afin que les candidats soient bien informés de l'existence des emplois à pourvoir, de la nature de ces emplois, de leurs caractéristiques, des exigences requises pour y postuler et de la façon de faire connaître leur intérêt à y accéder.

La vérification de l'admissibilité des candidats doit se faire en fonction des conditions prévues à l'appel de candidatures, sur la base de la pertinence de leur expérience, lorsqu'il en est exigé, et de leur scolarité.

Enfin, les listes de déclaration d'aptitudes doivent être utilisées pour pourvoir aux emplois pour lesquels elles ont été constituées.

• **Dossiers d'intérêt**

Refus d'une candidature à un concours de promotion en raison de l'absence d'une attestation d'équivalence de scolarité pour des études effectuées hors Québec[1]

Lors d'un appel relatif au refus de sa candidature à un concours de promotion par le ministère de la Sécurité publique, l'appelant a contesté l'exigence d'obtenir un certificat d'équivalence du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration pour des études effectuées dans une université hors Québec. Il a prétendu que cette démarche n'était pas nécessaire ni exigible parce qu'elle n'apparaissait pas à l'appel de candidatures publié. Le ministère a avisé l'appelant que le comité d'évaluation exigeait une attestation d'équivalence et l'appelant a refusé de se plier à cette exigence.

La Commission a constaté que le ministère a respecté les exigences légales et réglementaires en vigueur quant à la publication des conditions minimales d'admission à la classe d'emploi en concours, que l'Info-Carrière électronique contenait une mise en garde prévenant les candidats que d'autres conditions d'admission à un concours pouvaient s'appliquer et, enfin, que cette exigence quant à l'admissibilité faisait partie des règles adoptées par le Secrétariat du Conseil du trésor qui se trouvent dans le Guide sur la tenue de concours de recrutement et de promotion.

La Commission a décidé que le ministère n'avait commis aucune irrégularité ou illégalité au regard de la vérification de l'admissibilité des candidats inscrits au concours. Elle a considéré qu'il était normal que l'on ait exigé une telle attestation avant de considérer la scolarité obtenue hors Québec aux fins de l'admissibilité. En effet, on peut raisonnablement croire que la formation hors Québec peut être suffisamment différente et nécessiter une appréciation par une autorité compétente avant de considérer qu'elle satisfait aux exigences minimales d'un emploi dans la fonction publique.

Refus d'une candidature à un concours de promotion en raison de la non reconnaissance de l'expérience d'encadrement acquise sans désignation à titre provisoire[2]

Un appelant a contesté le refus du ministère des Transports de l'admettre à un concours de promotion parce qu'il ne possédait pas l'expérience dans des activités d'encadrement exigée dans deux emplois différents comme le requérait l'appel de candidatures.

L'appelant, cadre au ministère depuis mars 2001, a soutenu avoir exercé, avec le consentement de ses supérieurs, des activités d'encadrement à titre provisoire comme chef de division au ministère d'avril 1990 à avril 1991. Selon l'appelant, cette expérience était pertinente aux fins d'admissibilité au concours. Pendant la période contestée, il a assumé la responsabilité de la coordination des travaux, des dossiers et du personnel de sa division sans toutefois être désigné officiellement dans cette fonction, tandis que la personne qui occupait cet emploi de chef de division a continué d'effectuer les actes de gestion requis par délégation de signature ministérielle en plus d'assurer l'intérim dans un emploi de chef de service.

La preuve a démontré que l'appelant a effectivement exercé des activités d'encadrement même s'il n'avait pas été désigné officiellement par le sous-ministre et qu'il ne pouvait pas compléter les actes de gestion requérant une signature qu'il n'était pas autorisé à apposer. Il a occupé des fonctions de remplacement tant auprès de son personnel que des autorités ministérielles et des autres clientèles du ministère, et ce, avec l'accord de ses supérieurs.

1 [2004] 21 n° 2 R.D.C.F.P. 427.
2 [2004] 21 n° 3 R.D.C.F.P. 559.

La Commission a considéré que l'expérience d'encadrement pertinente avait été acquise et que le ministère devait la reconnaître aux fins d'admissibilité au concours de promotion même si elle n'avait pas été confirmée par une désignation à titre provisoire. Elle a ordonné au ministère d'admettre l'appelant au concours de promotion.

Une liste de déclaration d'aptitudes mal utilisée

Le ministère des Transports a nommé un technicien des travaux publics à Montréal à partir d'une liste de déclaration d'aptitudes valide pour pourvoir uniquement à des emplois de cette nature dans la région de Montréal. Le jour ouvrable suivant, l'employé a été affecté à un emploi à l'extérieur de cette région, soit à Châteauguay, sans jamais avoir travaillé à Montréal.

Ces faits ont amené la Commission à conclure que cette nomination visait à contourner l'article 38 du Règlement sur la tenue de concours selon lequel une liste de déclaration d'aptitudes n'est valide que pour les utilisations annoncées lors de l'appel de candidatures. Plus fondamentalement, elle contrevenait aux articles 42 à 50 de la Loi sur la fonction publique qui établissent les règles de base relatives à la tenue de concours.

La Commission a fait remarquer au ministère qu'elle avait déjà porté à sa connaissance, en novembre 2002, une situation analogue qui s'était produite dans le même bureau. Le ministère avait alors indiqué qu'il comptait prendre des mesures immédiates pour éviter que de telles situations ne se reproduisent.

La Commission a demandé au ministère, dans le cas présent, de régulariser la situation en affectant l'employé à un emploi de technicien des travaux publics dans la région de Montréal, et ce, conformément à la liste de déclaration d'aptitudes valide qui a été utilisée pour sa nomination, ou encore de mettre fin à son engagement à Châteauguay.

Le ministère a indiqué qu'il lui paraissait difficile de donner suite à la recommandation de la Commission car l'employé, ayant accepté l'offre d'emploi qui lui a été faite, ne devait pas être pénalisé pour « une erreur d'application réglementaire » due au ministère. Il a informé la Commission de la poursuite de ses interventions auprès de la direction concernée et auprès de l'ensemble des gestionnaires en regard du respect du cadre réglementaire en matière de dotation.

Une liste de déclaration d'aptitudes qui aurait dû être prolongée

Le Secrétariat du Conseil du trésor a lancé un concours de promotion pour pourvoir à des emplois de secrétaire principale, et ce, quelques jours seulement après avoir décidé de ne pas prolonger une liste de déclaration d'aptitudes à la promotion pour pourvoir à de tels emplois. Seize personnes étaient toujours inscrites sur cette liste non prolongée.

Les motifs du Secrétariat pour la tenue d'un nouveau concours portaient notamment sur le fait que la durée de validité de la liste initiale était arrivée à échéance et que, malgré qu'il n'y ait pas à court terme d'emplois à pourvoir, une importante réorganisation à venir militait en faveur de la constitution d'une nouvelle liste. De plus, les personnes demeurant sur la liste avaient toutes été présentées à des gestionnaires et il s'est avéré qu'elles ne possédaient pas les qualités nécessaires pour agir à titre de secrétaire principale au Secrétariat du Conseil du trésor. Enfin, selon le Secrétariat, la constitution de listes selon des conditions minimales ne pouvait répondre au profil de compétences expressément recherché par ses gestionnaires.

Le nouveau concours de promotion devait permettre à d'autres personnes répondant mieux à ses besoins de s'inscrire. Malgré l'incapacité alléguée de la procédure utilisée dans le cadre du premier concours à évaluer les qualités recherchées par les gestionnaires du Secrétariat, il a été décidé de recourir à la même procédure d'évaluation pour le second concours.

La Commission a rappelé, d'une part, que suivant la Loi sur la fonction publique, l'évaluation des candidats à un concours se fait sur la base de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi. Dans sa jurisprudence, la Commission a toujours été constante sur le fait qu'il lui paraît inéquitable de remettre en question, comme elle l'a constaté dans le présent cas, la qualification des candidats, pourtant déjà déclarés aptes lors d'une procédure d'évaluation valide, au moment de leur sélection pour une nomination.

Elle a rappelé, d'autre part, que suivant le Règlement sur la tenue de concours, une liste de déclaration d'aptitudes est valide pour une période d'un an à compter de sa prise d'effet, et qu'une personne autorisée à l'approuver peut en prolonger la validité en considérant le nombre de personnes déclarées aptes qui n'ont pas encore été choisies, le nombre prévu d'emplois à pourvoir et l'adéquation entre la nature de l'emploi et la procédure d'évaluation utilisée. Dans le cas présent, ces conditions étaient réunies. Les coûts liés à la constitution de la liste et l'efficacité du processus utilisé auraient d'ailleurs justifié à eux seuls sa prolongation.

Selon la Commission, les décisions en matière de dotation en personnel doivent non seulement être prises avec impartialité, mais elles doivent aussi présenter toutes les caractéristiques ou garanties nécessaires à l'atteinte de cet objectif et en donner l'apparence. Dans le présent dossier, de sérieuses questions de transparence se sont posées, questions qui pourraient peut-être expliquer pourquoi plus de la moitié des personnes qui étaient inscrites à la liste de déclaration d'aptitudes initiale n'ont pas posé leur candidature au second concours.

La Commission a recommandé au Secrétariat de prévoir, dans le cadre du processus d'évaluation en cours, des moyens d'évaluation additionnels visant à permettre d'évaluer chez les candidates et candidats des habiletés qui faisaient défaut aux personnes déclarées aptes dans la liste initiale.

Le Secrétariat a informé la Commission qu'il maintenait qu'il n'y avait pas lieu de prolonger la liste de déclaration d'aptitudes du premier concours de promotion, puisque certaines habiletés essentielles aux emplois de secrétaire principale au Secrétariat n'avaient pas été évaluées.

Il lui a également fait part de l'ajout d'un moyen d'évaluation supplémentaire dans la procédure d'évaluation du nouveau concours de promotion.

La constitution de réserves de candidatures et la tenue de concours à partir de celles-ci par le Secrétariat du Conseil du trésor

La nomination à des emplois réguliers de candidats qualifiés à des concours de recrutement tenus à partir de 14 réserves de candidatures constituées par le Secrétariat du Conseil du trésor

Le 1er octobre 2000, la possibilité de procéder à l'évaluation des candidats inscrits à une réserve de candidatures et au transfert de leurs résultats à un concours auquel ils sont admissibles a été introduite à la Loi sur la fonction publique.

Le Secrétariat du Conseil du trésor a élaboré un guide sur les modalités d'application relatives à la constitution de réserves de candidatures au recrutement et à la promotion. On y définit une réserve de candidatures comme étant une banque dans laquelle les ministères et les organismes puisent, au besoin, des candidatures en vue de la tenue d'un concours de recrutement ou de promotion.

Depuis avril 2001, en lien avec la réforme du système d'embauche des employés occasionnels et selon le cadre normatif révisé, le Secrétariat du Conseil du trésor a entrepris la diffusion d'appels de candidatures « grand public » visant la constitution de réserves de candidatures au recrutement. Il a aussi, en 2001, créé des réserves de candidatures en regroupant les candidatures de personnes inscrites à des concours de recrutement.

Dans le cadre de son mandat de vérification de l'observation de la loi et de la réglementation relativement au système de recrutement et de promotion des fonctionnaires, la Commission a procédé à deux vérifications complémentaires.

Dans un premier temps, elle a examiné la constitution par le Secrétariat du Conseil du trésor, en 2001 et 2002, de 14 réserves de candidatures et la tenue de concours de recrutement à partir de celles-ci. Dans un second temps, elle a vérifié la nomination à des emplois réguliers de candidats qualifiés à ces concours au cours de la période du 1er novembre 2002 au 31 octobre 2003.

La vérification a porté d'abord sur le respect du cadre normatif applicable à la constitution et à l'utilisation des réserves de candidatures.

La Commission a conclu que la constitution et l'utilisation des 14 réserves de candidatures vérifiées soulevaient des interrogations en regard de l'article 48 de la Loi sur la fonction publique, qui stipule que l'évaluation des candidats se fait sur la base des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour l'emploi, et de l'article 49 de cette même loi qui prévoit que la procédure d'évaluation doit être de nature à permettre de constater impartialement la valeur des candidats. Les interrogations résultaient du fait que, dans la plupart des réserves transformées en concours, seulement deux habiletés génériques avaient été évaluées avec un seuil de passage global visant à permettre au plus grand nombre possible de candidats de réussir.

Selon la Commission, si l'évaluation d'habiletés génériques peut convenir à la qualification de candidats et à leur inscription dans une banque de candidatures sur la base d'aptitudes communes pour une catégorie ou une classe d'emploi, cette évaluation n'assure pas que les candidats qui ont réussi sont pour autant aptes à occuper tout emploi de cette même catégorie ou classe d'emploi. La Commission s'est interrogée sur la valeur des listes de déclaration d'aptitudes constituées et le fait que l'on puisse y recourir, dans le cas d'emplois plus spécifiques, sans devoir procéder à une évaluation complémentaire à celle réalisée dans le cadre de la réserve.

La Commission a estimé que le Secrétariat du Conseil du trésor aurait eu avantage, au lieu de transformer les réserves en concours, à publiciser les réserves constituées et à inviter les ministères et les organismes à y recourir pour pourvoir à leurs emplois. Ainsi, on aurait favorisé un meilleur appariement entre, d'une part, les tâches significatives des emplois particuliers à pourvoir et, d'autre part, les exigences de ces emplois et les moyens d'évaluation élaborés pour mesurer si les candidats répondent à ces exigences.

La vérification a porté, dans un second temps, sur la façon dont les personnes inscrites sur les listes de déclaration d'aptitudes provenant de 14 « réserves-concours » ont été embauchées et sur l'existence d'une évaluation additionnelle avant leur nomination à des emplois réguliers.

La Commission a constaté que 91 % des personnes étaient déjà à l'emploi de la fonction publique au moment de leur nomination à un emploi régulier. Ce constat a mis en évidence que les « réserves-concours » vérifiées avaient essentiellement permis à des employés occasionnels d'accéder à des emplois réguliers ou à des fonctionnaires réguliers d'obtenir une promotion ou un reclassement. La Commission s'est alors interrogée sur les chances qu'avaient des citoyens qui ne sont pas déjà en lien d'emploi avec la fonction publique d'être nommés à un emploi régulier par le biais des réserves vérifiées.

La Commission a aussi constaté que la méthode la plus souvent utilisée par les ministères et organismes lors de la recherche informatique de candidats faite avec le Système de gestion des listes de déclaration d'aptitudes (SGLDA) est la méthode de recherche par candidats. Le recours à cette méthode est de l'ordre de 81,3 % dans le cas des personnes qui étaient déjà en lien d'emploi avec la fonction publique, alors qu'il est de 18,7 % dans les cas des non-fonctionnaires.

Une autre méthode de recherche, soit celle basée sur une présentation aléatoire de candidats, a été utilisée davantage dans les cas où la personne nommée n'était pas déjà en lien d'emploi avec la fonction publique, ce qui permet de croire qu'elle était inconnue du ministère ou de l'organisme (74,4 %) où un

emploi devait être pourvu. Cette méthode est moins utilisée dans les cas où la situation antérieure de la personne nommée permet de croire qu'elle était connue du ministère ou de l'organisme (12,1 %).

De plus, il a été constaté que des moyens d'évaluation additionnels ont été retenus dans 45,5 % des cas où certains indices permettaient de croire que la personne nommée était inconnue du ministère ou de l'organisme, et dans 9,2 % des cas où certains indices portaient plutôt à croire qu'elle était connue du ministère ou de l'organisme.

Ce constat a suscité des interrogations concernant, d'une part, la valeur des listes de déclaration d'aptitudes constituées à la suite de la vérification « réserves-concours » pour pourvoir à de nombreux emplois de la fonction publique et, d'autre part, le principe de la sélection au mérite.

Le Secrétariat a informé la Commission qu'il avait donné suite à la plupart de ses recommandations, notamment au regard de la documentation sur le processus de concours permettant ainsi d'expliquer les choix qui ont été faits.

Il a déclaré que les décisions qui avaient été prises et les procédures d'évaluation qui avaient été utilisées étaient tout à fait justifiées et, qu'en conséquence, il ne pouvait partager l'opinion émise par la Commission.

Il a rappelé que les comités de travail formés d'un spécialiste en moyens d'évaluation, de la coordonnatrice des concours publics, de représentants de ministères ou d'organismes, et des responsables des concours visés s'étaient prononcés sur le choix des critères, sur leur pondération et sur les examens à utiliser dans les réserves de candidatures. Ainsi, sauf pour deux classes d'emplois, il a été démontré, selon le Secrétariat, que l'évaluation faite dans les réserves était suffisante et complète, même dans la perspective de concours. Il a également indiqué que la procédure d'évaluation utilisée pour la réserve correspondait en tout point à celle qui aurait été utilisée pour un concours dans la classe d'emplois visée et que la qualité de la procédure d'évaluation ayant été maintes fois reconnue dans le cadre de concours justifiait de conclure que les résultats pouvaient être transférés de la réserve aux concours et de permettre ainsi l'émission de listes de déclaration d'aptitudes.

Le Secrétariat a aussi fait part qu'il est essentiel, au-delà du nombre d'habiletés évaluées, de tenir compte des dimensions évaluées, de l'importance de ces habiletés pour occuper l'emploi et des conséquences liées à la maîtrise ou non de ces habiletés sur l'exercice des tâches de l'emploi. Ainsi, le fait d'évaluer deux habiletés correspond, pour le Secrétariat, à des pratiques d'évaluation maintes fois observées et reconnues dans les concours.

Le Secrétariat a également indiqué qu'il n'était pas étonnant que la très grande majorité des personnes nommées à des emplois réguliers (91 %) aient eu un statut occasionnel avant leur nomination puisqu'elles constituent l'un des bassins privilégiés de candidats pour les gestionnaires qui ont des emplois à pourvoir. Il a rappelé que ces personnes sont des citoyens et des citoyennes et qu'elles n'avaient aucun lien d'emploi avec la fonction publique lors de l'obtention de leur premier emploi à titre occasionnel.

Pour la Commission, les commentaires formulés par le Secrétariat n'ont infirmé en aucune façon l'analyse et les conclusions auxquelles elle en est arrivée.

2.2 Sélection au mérite

La règle de la sélection au mérite des candidats au recrutement et à la promotion aux emplois de fonctionnaire entraîne l'obligation de choisir les titulaires des emplois selon leur compétence et selon les aptitudes requises pour l'emploi.

En corollaire, cela implique que le processus de sélection soit transparent, équitable et impartial, dans le respect des règles établies et à l'abri de toute forme de favoritisme.

Ainsi, les conditions essentielles à la qualité des décisions prises en matière de sélection sont : la composition d'un comité d'évaluation qualifié et impartial, l'évaluation basée uniquement sur les aptitudes et la compétence à la suite d'une identification de critères d'évaluation requis pour accomplir les tâches liées à l'emploi et, enfin, le recours à des instruments de mesure valides suivant les règles de l'art et utilisés adéquatement.

Pour la Commission, la validité des moyens d'évaluation utilisés dans la fonction publique de même que les conditions dans lesquelles s'exerce la sélection du personnel constituent une préoccupation importante.

- **Dossier d'intérêt**

Des candidats qui, bien que déclarés aptes, ont été soumis à un processus d'évaluation supplémentaire

La Sûreté du Québec a administré un examen oral pour sélectionner des candidats déjà déclarés aptes à la suite d'un concours de promotion visant à pourvoir à des emplois de techniciens dans les régions administratives de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches. Il s'agissait d'un examen structuré visant à évaluer des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes requises pour l'emploi à pourvoir.

La Commission a conclu que cet examen ne pouvait être assimilé à un simple processus permettant le choix du candidat et que les critères évalués au moyen de cet examen oral auraient dû plutôt être inclus dans la procédure d'évaluation du concours.

La Commission a été d'avis que le fait de soumettre des candidats déjà déclarés aptes à un processus d'évaluation additionnel portant sur des critères de connaissances, d'expériences ou d'aptitudes qui sont requises pour un emploi est incompatible avec les dispositions des articles 42 à 53 de la Loi sur la fonction publique concernant le recrutement et la promotion des fonctionnaires.

La Commission en est arrivée aux mêmes conclusions pour le processus de sélection de candidats utilisé afin de pourvoir à des emplois d'attachés d'administration dans les centres locaux d'emplois de la Montérégie, au ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Les candidats retenus sur la liste de déclaration d'aptitudes ont ainsi dû se soumettre à des examens visant à évaluer des compétences et des connaissances qui auraient dû l'être initialement lors du concours auquel ils ont participé.

La Commission a invité les directions des ressources humaines de l'organisme et du ministère à prendre les mesures nécessaires afin qu'une telle situation ne se reproduise plus.

La Sûreté du Québec a donné des explications sur les éléments qui ont justifié sa façon de procéder pour la sélection des candidats au poste de technicienne ou technicien. Elle a également indiqué qu'elle examinerait ses façons de faire et le soutien qu'elle donne aux gestionnaires afin d'éviter que ses processus de sélection ne soient perçus comme des processus de qualification. De plus, elle s'assurera de disposer de mécanismes de sélection moins contraignants qui lui permettront toutefois d'atteindre ses objectifs.

2.3 Conditions de travail des fonctionnaires

La Commission est chargée d'entendre les appels portant sur les conditions de travail des fonctionnaires non régis par une convention collective et qui sont déterminées par des directives du Conseil du trésor.

La Commission peut aussi procéder à des vérifications relativement à l'application des conditions de travail des fonctionnaires.

• **Dossier d'intérêt**

Abolition d'un horaire de travail majoré[3]

Des fonctionnaires qui avaient un horaire de travail majoré à 40 heures par semaine ont interjeté appel de la décision d'abolir cet horaire et de diminuer leur traitement en conséquence. Cette décision a été prise à la suite d'une entente entre le Secrétariat du Conseil du trésor et le Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec à l'occasion d'un grief.

La Commission a décidé que cette décision ne dérogeait pas aux conditions de travail applicables aux appelants. En effet, les appelants sont régis par une directive qui détermine leurs conditions de travail. Le droit pour un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme d'établir un horaire de travail majoré pour un fonctionnaire en vertu de ses conditions de travail comporte celui de l'abolir lorsque les conditions prévalant pour son établissement n'existent plus.

Par ailleurs, seul le Conseil du trésor peut, en vertu de l'article 33 de la Loi sur l'administration publique, décider que la rémunération d'un fonctionnaire est différente de celle à laquelle il a droit en vertu de ses conditions de travail. De plus, en vertu des articles 37, 38 et 39 de la Loi sur la fonction publique, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme, à qui revient la responsabilité de la gestion des ressources humaines, doit se conformer aux politiques du Conseil du trésor. Il ne peut s'engager par une entente particulière à accorder des conditions de travail relatives à la rémunération qui ne correspondent pas à celles que permettent les conditions de travail applicables. La Commission ne peut donc pas maintenir l'engagement particulier que pourrait prendre un sous-ministre ou un dirigeant d'organisme envers un de ses employés en cette matière en dérogation des conditions de travail adoptées par le Conseil du trésor.

2.4 Éthique et discipline – mesures administratives et disciplinaires

Certaines mesures peuvent, selon les circonstances, être prises à l'endroit d'un fonctionnaire. Il peut s'agir d'une mesure administrative ou d'une mesure disciplinaire.

La Commission est chargée d'entendre les appels relatifs à un relevé provisoire de fonctions, à une rétrogradation, à un congédiement et à toute mesure disciplinaire imposée à un fonctionnaire non régi par une convention collective.

Le rôle de la Commission est alors d'examiner, en regard des règles de droit applicables, l'ensemble des circonstances qui ont conduit au choix de la mesure, de s'assurer de la légalité de celle-ci et, s'il y a lieu, de la maintenir, de la modifier ou de l'annuler.

La Commission contribue à préserver l'intégrité des fonctionnaires et à développer des comportements éthiques dans la fonction publique.

• **Dossier d'intérêt**

Affectation à un poste inexistant dans la structure de l'organisme qualifiée de mesure disciplinaire déguisée[4]

Dans le cadre d'un appel portant sur la contestation de l'affectation d'un employé à un autre emploi, la Commission devait décider si la décision de la Sûreté du Québec de relever l'appelant de ses fonctions et de l'affecter à un autre emploi constituait une mesure disciplinaire déguisée ou une mesure

3 Décisions du 18 février 2005, dossier n° 1273295, du 23 février 2005, dossiers n° 1273250 et 1273288, du 1er mars 2005, dossier n° 1273253, du 1er mars 2005, dossier n° 1273255 et du 4 mars 2005, dossiers n° 1273289 et 1273290 (non encore publiées au 31 mars 2005 au R.D.C.F.P.).

4 [2004] 21 n° 3 R.D.C.F.P. 483.

administrative. Il n'a pas été contesté que s'il s'agissait d'une mesure disciplinaire déguisée, la sanction disciplinaire serait illégale parce que non conforme à l'article 16 de la Loi sur la fonction publique et aux articles 18 et 19 du Règlement sur l'éthique et la discipline dans la fonction publique qui encadrent l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

Lors de la restructuration de son service, l'appelant a fait montre d'une certaine résistance et a émis des réserves sur les décisions et orientations des gestionnaires de plus haut niveau. Par la suite, il a été affecté à un poste de même niveau, mais ce poste n'existait pas dans la structure de l'organisme.

La Commission a rappelé qu'une mesure disciplinaire vise à punir un individu pour son comportement répréhensible au travail alors qu'une mesure administrative vise l'intérêt pur et simple du service public, indépendamment de toute idée de répression et de faute. Dans ce cas, l'employeur n'a même pas prétendu que le défaut de l'appelant de se conformer à la norme attendue par les autorités résultait de son incapacité ou de son incompétence. Il provenait plutôt de son refus de modifier son comportement ce qui, de l'avis de la Commission, correspondait plutôt à de l'insubordination que l'organisme a décidé de sanctionner.

Dans les circonstances, le relevé provisoire de l'appelant et son affectation à un autre emploi constituaient une mesure disciplinaire non conforme aux règles qui encadrent l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

La Commission a ordonné à l'employeur de réintégrer l'appelant dans l'emploi qu'il occupait avant la décision contestée.

2.5 Impartialité et équité des décisions prises en d'autres circonstances

Toute décision prise à l'égard d'un fonctionnaire doit être guidée par les valeurs d'impartialité et d'équité.

L'impartialité signifie l'absence de parti pris. Dans un contexte de prise de décision, l'impartialité implique donc la neutralité et l'objectivité à l'égard des parties intéressées. Elle vise essentiellement la situation, le comportement ou les préjugés éventuels de celui qui prend la décision.

L'équité réfère à la nature fondamentalement juste ou injuste d'un geste. Dans un contexte de prise de décision, on peut apprécier l'équité au moyen de certains critères dont :

- la possibilité pour la personne visée par une décision d'être adéquatement informée et de faire valoir son point de vue;
- le fait que la décision s'appuie sur des faits réels et suffisants;
- le fait que le décideur soit autorisé à prendre la décision et que celle-ci soit conforme aux normes applicables;
- le fait que le décideur agisse de façon non abusive, non arbitraire ou non discriminatoire lorsqu'il exerce un pouvoir discrétionnaire.

Dans le cadre de son appréciation du système de recrutement et de promotion des fonctionnaires de même que de son examen des décisions prises par l'employeur, la Commission doit tenir compte de ces deux principes clairement identifiés par la loi.

• **Dossier d'intérêt**

Manque de transparence et d'impartialité lors de la dotation d'emplois de contrôleurs routiers

À la suite de la réception de quatre plaintes, la Commission a mené une enquête concernant un processus de recrutement de la Société de l'assurance automobile du Québec afin de pourvoir à des emplois de contrôleurs routiers.

La Commission a conclu que certains principes fondamentaux de la Loi sur la fonction publique, tels que l'égalité d'accès, la règle de sélection au mérite, l'impartialité, l'équité et la transparence n'ont pas été respectés lors de ce processus. Trois situations ont retenu particulièrement son attention.

En premier lieu, alors que l'appel de candidatures ne prévoyait pas cette possibilité, le comité d'évaluation a choisi d'admettre au concours les candidats ayant étudié dans le domaine des techniques juridiques. Ce faisant, le comité a contrevenu à l'article 21 du Règlement sur la tenue de concours selon lequel seules les personnes qui satisfont aux conditions d'admission énoncées dans l'appel de candidatures sont admises à un concours. En effet, afin de garantir l'égalité d'accès de tous les citoyens à la fonction publique, les appels de candidatures à un concours doivent être faits de façon à fournir aux personnes susceptibles de satisfaire aux conditions d'admission une occasion raisonnable de soumettre leur candidature et, par voie de conséquence, la vérification de l'admissibilité des candidats au concours se fait exclusivement en fonction des conditions d'admission prévues aux appels de candidatures.

La Commission a ainsi recommandé que le nom de toutes les personnes admises à ce concours en raison de leurs études en techniques juridiques soit rayé de la liste de déclaration d'aptitudes, et que les personnes parmi celles-ci qui ont obtenu l'emploi de contrôleur routier fassent l'objet d'une cessation d'emploi.

En deuxième lieu, la participation au comité d'évaluation d'un directeur posait un problème particulier en raison de son lien de parenté avec une personne candidate au concours. L'enquête a révélé que, tout au long du processus d'embauche, le directeur s'est placé en situation évidente de conflit d'intérêt. En effet, à titre de membre du comité d'évaluation, celui-ci a participé à la décision d'admettre la scolarité en techniques juridiques sur la base de laquelle la personne avec qui il avait un lien de parenté a été admise au concours. Il a aussi participé au choix des moyens d'évaluation, connaissant de ce fait les critères qui seraient évalués, ainsi qu'au choix des candidats qui ont été rencontrés en entrevue.

La Commission a conclu que la participation de ce directeur au comité d'évaluation était inappropriée et que, à elle seule, elle affectait la transparence et la crédibilité de l'ensemble du processus de recrutement. La Commission a considéré inacceptable que ce directeur ne se soit pas retiré des travaux du comité d'évaluation dès les premières rencontres.

En troisième lieu, les directeurs qui ont procédé à la sélection des candidats à rencontrer en entrevue ont pris en compte les liens de parenté liant trois des candidats à des employés du Service du contrôle routier, mais ils ont rejeté les candidatures d'agents des services correctionnels. En privilégiant certains candidats en raison de leurs liens de parente et en en écartant d'autres en raison de leur statut antérieur, les directeurs ont entaché le processus de sélection et compromis sa transparence, son équité et son impartialité.

La Commission a recommandé à la Société de s'assurer que de telles situations ne se reproduisent plus en rappelant notamment, aux membres de son personnel qui interviennent dans les processus de dotation, l'obligation et l'importance de respecter les dispositions législatives en vigueur relativement à la tenue de concours ainsi que les valeurs et les règles d'éthique de la fonction publique.

La Société a pris bonne note de l'avis de la Commission relativement à la reconnaissance de la scolarité en techniques juridiques. Dorénavant, elle envisage de l'inclure aux libelles des futurs concours de contrôleurs routiers.

En ce qui a trait à la participation au comité d'évaluation d'un directeur ayant un lien de parenté avec un des candidats admis au concours, la Société a informé la Commission qu'elle sera à l'avenir d'une extrême prudence afin qu'une situation de conflit d'intérêt ne se reproduise plus.

De plus, elle a convenu que la transparence du processus de sélection des candidats a été entachée par la décision de retirer les agents de services correctionnels de ce processus.

Elle a fait part de son intention de retirer de la liste de déclaration d'aptitudes le nom des personnes admises à ce concours, en raison de leurs études en techniques juridiques et de mettre fin à l'emploi d'une personne admise sur cette base.

2.6 Appréciation générale et par thème des situations analysées

La Commission présente, dans cette section, son appréciation des activités liées à son mandat. Cette appréciation, basée sur le respect ou le non-respect des règles par les ministères et les organismes, est abordée selon les cinq thèmes traités précédemment, soit : égalité d'accès, sélection au mérite, conditions de travail, éthique et la discipline – mesures administratives et disciplinaires, impartialité et équité des décisions.

Il s'agit d'une approche qui comporte en elle-même ses limites puisque les thèmes sont évalués sur une partie des activités de gestion des ressources humaines de la fonction publique. En effet, les statistiques ne tenant pas compte de l'ensemble des actions des ministères et des organismes dans ce domaine, elles ne permettent pas d'étendre sur des bases scientifiques les conclusions à l'ensemble de la fonction publique québécoise.

Les statistiques qui suivent ont été élaborées à l'aide des situations qui ont été rapportées à la Commission et qui ont fait l'objet d'un appel ou d'une enquête, et des situations sur lesquelles elle a décidé d'intervenir de sa propre initiative.

Avec l'échantillon des situations analysées, il est tout de même possible de voir se dessiner des tendances relativement à l'état de santé de l'administration publique québécoise en matière de gestion des ressources humaines, tout en gardant à l'esprit que les situations qui sont rapportées à la Commission sont le plus souvent celles qui feraient problème.

Les statistiques portent sur 1341 situations[5]. Elles ont été élaborées avec les décisions rendues par la Commission en tant que tribunal administratif, les recommandations faites aux ministères et aux organismes à la suite d'enquêtes et, en ce qui concerne les vérifications effectuées dans les ministères et les organismes, avec les problèmes relevés. Elles ont ensuite été classées par thème. Pour certains thèmes regroupant moins de dix situations, la prudence est de mise dans l'interprétation des données.

La Commission a exclu des statistiques les décisions qu'elle a rendues et qui portent sur son champ de compétence ou à la suite de requêtes en révision, celles qui déclarent irrecevables des appels reçus en dehors du délai prescrit en matière de promotion, de même que les études en gestion des ressources humaines et les suivis des recommandations des vérifications.

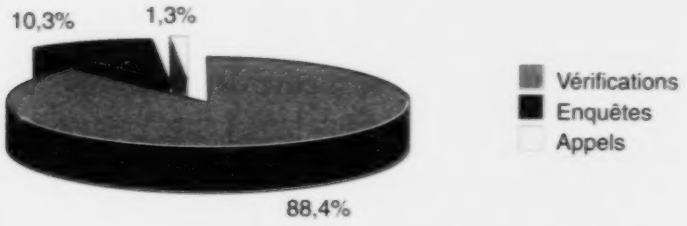
Il est à noter également qu'une situation analysée réfère à un problème qui peut être dénoncé par une ou plusieurs personnes. C'est ainsi qu'une décision du tribunal administratif pourra paraître sous un thème comme une seule situation bien qu'elle puisse viser plusieurs appelants. Il en est de même pour une enquête qui pourra être comptée comme une seule situation bien qu'elle puisse toucher plusieurs personnes.

5 Le nombre plus élevé de situations cette année par rapport à l'an dernier s'explique en grande partie par une vérification sur la promotion sans concours dans 11 ministères et organismes qui a porté sur plusieurs thèmes.

2.6.1 Situations analysées en 2004-2005 selon la provenance et les thèmes

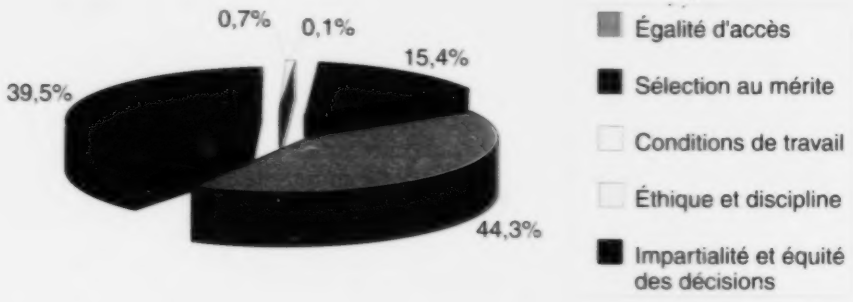
La figure 1 démontre que parmi les situations analysées, 88,4 % proviennent des vérifications effectuées, 10,3 % des dossiers d'enquête traités et 1,3 % des décisions rendues par la Commission.

Figure 1 – Provenance des situations analysées



Une répartition des situations analysées sous les cinq thèmes, à la figure 2, indique que 44,3 % de ces situations concernent l'égalité d'accès, 39,5 % la sélection au mérite, 15,4 % l'impartialité et l'équité des décisions, 0,7 % les conditions de travail et 0,1 % l'éthique et la discipline.

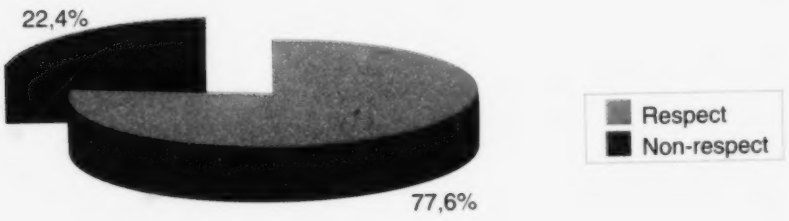
Figure 2 – Répartition des situations analysées par thème



2.6.2 Appréciation générale

Le portrait qui se dégage de l'ensemble des situations analysées, à la figure 3, permet de constater que les ministères et les organismes ont respecté, dans une proportion de 77,6 %, les règles qui s'appliquent en gestion des ressources humaines selon les thèmes retenus.

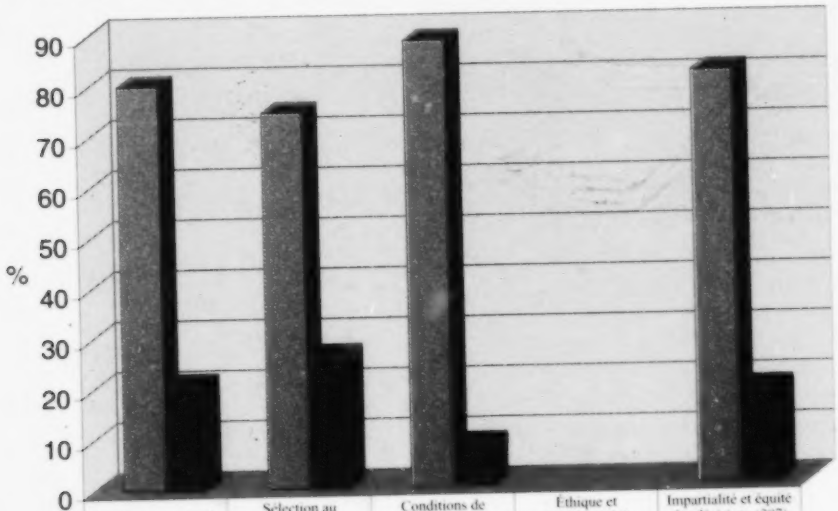
Figure 3 – Appréciation générale du respect des règles par les ministères et les organismes



2.6.3 Appréciation par thème

Le graphique 1 présente une analyse des situations par thème. Il permet de constater que les règles en matière de conditions de travail ont été respectées dans une proportion de 90 %, tandis que les règles en matière d'impartialité et d'équité des décisions ont été respectées dans une proportion de 81,2 %. Quant aux règles concernant l'égalité d'accès, elles ont été respectées dans une proportion de 79,4 % et celles relatives à la sélection au mérite l'ont été dans une proportion de 73,9 %. Enfin, en matière d'équité et de discipline, le faible nombre de situations analysées sous ce thème ne permet pas de tirer de conclusions.

Graphique 1 – Appréciation des situations analysées par thème



	Égalité d'accès (593)	Sélection au mérite (529)	Conditions de travail (10)	Éthique et discipline (2)*	Impartialité et équité des décisions (207)
Respect	79,4	73,9	90		81,2
Non-respect	20,6	26,1	10		18,8

* Données insuffisantes.

2.7 Autres dossiers d'intérêt

La Commission présente dans cette section d'autres dossiers sur lesquels elle est intervenue et qui méritent une attention particulière.

• **Vérifications**

Accès aux emplois dans la fonction publique

L'accès aux emplois réguliers et occasionnels de la fonction publique est assujetti aux règles énoncées aux articles 42 à 54 de la Loi sur la fonction publique. Ces règles portent, entre autres, sur la tenue des concours et le choix des personnes qui sont nommées par le biais des listes de déclaration d'aptitudes.

Les règles visent à se doter d'une fonction publique compétente et intègre afin de fournir aux citoyens les services auxquels ils sont en droit de s'attendre. L'économie des règles applicables au recrutement et à la promotion implique que l'on doive fournir un accès égal aux emplois réguliers et occasionnels par la tenue de concours qui permettent de déclarer aptes les meilleurs candidats, et ce, à travers un processus où l'on évalue d'une façon rigoureuse, impartiale et transparente les aptitudes requises pour occuper les emplois visés.

La Commission a entrepris une vérification horizontale concernant l'accès aux emplois dans la fonction publique qu'elle terminera en 2005-2006. À cette fin, elle a sélectionné un échantillon de nominations à des emplois réguliers dans les ministères et les organismes effectuées du 1er septembre 2003 au 31 août 2004, dans la catégorie des professionnels et dans celle du personnel de bureau, techniciens et assimilés.

La vérification a permis d'examiner notamment l'adéquation entre les critères évalués lors des concours et les exigences des emplois pourvus de même que le processus de sélection des candidats. Dans les cas où la personne nommée est un employé occasionnel, la vérification a porté également sur son accès à l'emploi occasionnel.

La collecte des données est complétée et on peut déjà percevoir certaines tendances qui peuvent se résumer ainsi :

- le processus de présentation des candidats n'est pas toujours bien documenté;
- si les personnes étaient déjà en emploi comme employés occasionnels au sein du ministère ou de l'organisme, rares sont les fois où il y a eu entrevue pour l'embauche;
- les critères d'évaluation pour les entrevues d'embauche ne sont pas clairement définis;
- les entrevues d'embauche ne visent pas en général à réévaluer les mêmes compétences que celles évaluées lors des concours.

Promotion sans concours

La vérification a porté sur 192 promotions sans concours qui ont été accordées dans 11 ministères et organismes au cours de la période du 1er novembre 2002 au 31 octobre 2003. Les sujets d'analyse concernaient l'ampleur du phénomène de la promotion sans concours, le respect des conditions donnant ouverture à une promotion sans concours et la procédure de vérification d'aptitudes des candidats.

Selon la Commission, la promotion sans concours constitue une mesure d'exception à la règle générale suivant laquelle les fonctionnaires sont promus par voie de concours. Durant la période de référence, les ministères et les organismes vérifiés ont accordé une telle promotion à 192 fonctionnaires alors qu'ils attribuaient 686 promotions à la suite de concours, les promotions sans concours représentant alors 22 % des promotions accordées. La Commission estime que ces données ne remettent pas en cause le caractère exceptionnel de la promotion sans concours.

La Commission ayant constaté que 30 % des promotions sans concours n'étaient pas conformes au cadre normatif, elle y a accordé une attention particulière. Les principales causes de non-conformité concernent l'évaluation même des emplois auxquels les personnes ont été promues et la condition réglementaire relative à l'enrichissement des tâches principales et habituelles. La réévaluation inadéquate des emplois à un niveau supérieur a été constatée particulièrement dans deux organismes qui ont réévalué 30 emplois à la classe des techniciens en administration. La règle relative à l'enrichissement des tâches principales et habituelles n'a pas été observée dans 19 cas où il y avait eu des créations d'emploi ou des changements d'emploi résultant le plus souvent de réorganisations administratives. La Commission rappelle qu'il est nécessaire de s'assurer que les modifications des fonctions de l'employé ne résultent pas d'un changement d'emploi, mais qu'elles s'inscrivent plutôt dans le cadre d'un enrichissement de son propre emploi.

La vérification d'aptitudes a généralement été effectuée par les ministères et les organismes à qui elle avait été déléguée. La Commission a décelé des problèmes majeurs concernant la prépondérance devant être accordée à la vérification des habiletés de base.

Ainsi, la vérification a démontré que plusieurs candidats ont été déclarés aptes à une classe d'emploi alors qu'ils avaient démontré des faiblesses importantes en regard d'habiletés de base requises pour cette classe d'emploi. Cette situation est apparue directement liée à la mise en œuvre d'une orientation du Secrétariat du Conseil du trésor selon laquelle il ne doit pas y avoir de moyen d'évaluation éliminatoire dans la procédure d'évaluation.

La vérification a aussi permis de constater que plusieurs personnes avaient été déclarées aptes à des classes d'emploi de technicien principal, volet spécialiste, alors que certaines habiletés importantes, caractéristiques de ces classes d'emploi, n'avaient pas fait l'objet d'une évaluation.

La Commission considère qu'il est essentiel que la déclaration d'aptitudes d'une personne à une classe d'emploi, qu'elle résulte d'un concours ou non, s'appuie sur une démonstration valide et objective que cette personne possède les aptitudes requises pour cette classe d'emploi. L'absence d'évaluation de ces habiletés de même que la possibilité de compenser indûment une faiblesse majeure en regard de celles-ci sont de nature à dévaloriser d'une façon importante la portée réelle de la déclaration d'aptitudes.

La Commission transmettra ses conclusions et ses recommandations au Conseil du Trésor au début de 2005-2006.

Suivi de la vérification sur la mise en application de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique

La Commission a décidé, en 2003-2004, de vérifier le respect par les ministères et les organismes de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique.

Cet article se lit ainsi :

> « Le rapport annuel d'un ministère ou d'un organisme doit contenir, sous une rubrique particulière, un compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées qui lui était applicable ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise. »

Les principales conclusions de cette vérification étaient les suivantes :

- les rapports annuels de certains organismes ne comportaient pas de rubrique particulière témoignant des résultats obtenus;
- la reddition de comptes ne se faisait pas de façon uniforme;
- l'interprétation des données était difficile;
- la reddition de comptes était souvent partielle;
- les ministères et organismes n'avaient pas de directives suffisamment précises pour rendre compte de façon ordonnée des résultats obtenus.

À la suite de cette étude, le secrétaire associé au personnel de la fonction publique a fait part de son intention de mieux informer les ministères et organismes en ce qui a trait à la reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité dans les rapports annuels de gestion pour 2003-2004. Par la suite, soit en mars 2004, le Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique a fait parvenir aux ministères et organismes le Guide sur la reddition de comptes de l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique.

La Commission a décidé, en 2004-2005, de faire un suivi pour s'assurer que la reddition de comptes apparaissait dans les rapports annuels des ministères et organismes et, le cas échéant, pour constater de quelle façon elle avait été faite.

L'analyse préliminaire des données contenues dans les rapports 2003-2004 indique que des améliorations importantes ont été apportées notamment en raison de l'application des règles émises dans le guide du Secrétariat du Conseil du trésor. Ainsi :

- la grande majorité des rapports des ministères et organismes comportent une rubrique particulière consignant les résultats obtenus;
- la présentation des résultats des ministères et organismes est plus uniforme, plus claire et plus exhaustive;
- certains ministères et organismes font état d'initiatives intéressantes en matière d'accès à l'égalité. À ce titre, la présentation des données de 2002-2003 et de celles de 2003-2004 permet de constater l'évolution des résultats; le rappel des objectifs d'embauche et de représentativité dans leur reddition de comptes permet de mieux situer le lecteur.

Toutefois, l'analyse démontre aussi que :

- certains organismes n'ont pas consigné l'information de la manière prévue au guide du Secrétariat du Conseil du trésor;
- certains organismes ont omis d'inclure une rubrique particulière tel que le prescrit l'article 53.1 de la loi;
- la reddition de comptes concernant l'embauche des jeunes est moins documentée que celle observée dans l'étude précédente.

• Étude

Perception des cadres de la fonction publique relativement à l'ensemble du processus de dotation des emplois d'encadrement

Tel que la Commission l'a annoncé dans son plan stratégique 2004-2007, une étude portant sur la perception des cadres relativement à l'ensemble du processus de dotation des emplois d'encadrement a été réalisée. Cette étude visait à dresser des constats sur la situation actuelle et à faire des recommandations.

Pour élaborer son questionnaire, la Commission a obtenu la collaboration de l'Association des cadres du gouvernement du Québec, du Comité consultatif de la gestion du personnel au gouvernement du Québec (CCGP) et du Secrétariat du Conseil du trésor. L'analyse de ce questionnaire a permis de faire trois grands constats :

- les cadres indiquent manquer de confiance dans le processus de dotation des emplois d'encadrement;
- les cadres indiquent être généralement satisfaits de leur emploi;
- les cadres en milieu de détention se déclarent moins satisfaits du processus de dotation que l'ensemble des cadres.

D'autres constats ont été faits sur des aspects relatifs au processus de dotation tels que la transparence, la mobilité et l'impartialité. Les résultats seront publiés au début de 2005-2006.

• Avis

Avis concernant les secrétaires de juge

En juin 2004, le Secrétariat du Conseil du trésor, mandaté par le Conseil du trésor pour requérir un avis de la Commission en vertu de l'article 83 de la Loi sur la fonction publique, demandait d'exclure du processus de recrutement des employés occasionnels les emplois occasionnels de secrétaires de juge.

La demande visait également l'emploi de la secrétaire d'un juge nouvellement nommé qui, selon le Secrétariat du Conseil du trésor, correspondait à la définition d'un emploi occasionnel pour le motif de surcroît de travail.

Cette mesure d'exception au processus d'embauche par voie de concours demandée pour les secrétaires de juges occasionnelles visait à permettre de limiter le risque d'une contestation judiciaire par la magistrature fondée sur le principe de l'indépendance judiciaire.

Dans son avis, la Commission a considéré que la situation des secrétaires de juge était particulière et qu'elle pouvait engendrer des problèmes en raison de la possibilité que les juges invoquent le principe de l'indépendance judiciaire pour justifier le choix de leur secrétaire, avec les contestations judiciaires qui pourraient en résulter. Pour la Commission, ces problèmes visaient tous les emplois de secrétaires de juge, réguliers comme occasionnels.

La Commission a aussi conclu que les emplois de secrétaires de juge étaient, règle générale, à l'instar des autres emplois de la fonction publique, des emplois réguliers et que seuls les emplois répondant à la définition d'emploi occasionnel prévue à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique, pouvaient être considérés comme tels.

Ainsi, la Commission n'a pas partagé l'interprétation du Secrétariat du Conseil du trésor selon laquelle l'emploi de la secrétaire d'un juge nouvellement nommé peut être considéré comme un emploi occasionnel sur la base d'un surcroît de travail et du fait qu'il correspond à la durée du mandat du juge. Cet emploi, basé sur des besoins récurrents et nécessaires à l'exercice des fonctions judiciaires, correspond à un emploi régulier et aucunement à la définition d'emploi occasionnel de la directive. La position de la Commission est d'ailleurs conforme aux jugements déjà rendus par les tribunaux sur la question et elle est cohérente avec les gestes déjà posés par le gouvernement lorsqu'il a voulu régulariser le statut des « faux occasionnels » en 2001. Souscrire à l'interprétation du Secrétariat du Conseil du trésor conduirait inévitablement à :

- une transformation avec le temps d'emplois réguliers en emplois occasionnels;
- la précarité des employées qui auraient le statut d'occasionnel malgré l'emploi régulier qu'elles occupent;
- la disparité de statut entre les employées occupant un emploi de même nature, certaines étant occasionnelles, d'autres régulières;
- une nouvelle émergence du phénomène des « faux occasionnels », problème que le gouvernement a voulu régler lors de la signature de la dernière convention collective qui s'applique aux secrétaires de juge.

La Commission a constaté, en conclusion de son avis, que la situation des secrétaires de juge occasionnelles était particulière en raison du principe de l'indépendance judiciaire. Même si elle privilégie l'application des règles usuelles en matière de dotation des emplois, la Commission a considéré justifié, en raison de cette situation particulière, que leur recrutement soit exclu des règles habituelles de la fonction publique, à savoir du recrutement par voie de concours.

Pour la Commission, toutefois, il ne pouvait être question, comme le Secrétariat du Conseil du trésor l'interprétait, de donner une portée inappropriée à la définition d'emploi occasionnel de la directive, pour y englober des emplois qui, à l'évidence, doivent être considérés comme étant réguliers, avec les avantages qui doivent y être associés.

La gestion des emplois réguliers et occasionnels de secrétaires de juge est susceptible d'être affectée d'une façon substantielle par l'application du principe de l'indépendance judiciaire sous plusieurs aspects autres que le strict processus de recrutement. Pour cette raison, la Commission a indiqué que le Conseil du trésor devrait examiner la possibilité d'apporter une solution globale et durable à ce problème qui perdure depuis plus d'une décennie.

À la suite de cet avis, le Conseil du trésor a apporté deux modifications à la Directive concernant les emplois occasionnels de la fonction publique. La première modifie la définition d'employé occasionnel en y ajoutant l'alinéa suivant :

> « Est également considéré comme un emploi occasionnel, l'emploi de secrétaire de juge qui n'est pas identifié par le sous-ministre de la Justice comme un emploi devant être occupé par un employé temporaire ou par un employé permanent ».

La seconde modifie l'annexe de cette directive en ajoutant l'emploi occasionnel de secrétaire de juge à la liste des emplois exclus des dispositions du recrutement par voie de concours.

Cette approche suscite des interrogations sur le plan légal et des inquiétudes en ce que l'on rend totalement discrétionnaire la décision d'attribuer à certains employés de la fonction publique un statut précaire ou un statut permanent. Il faut espérer que cette façon de faire ne constitue pas un précédent.

Enfin, le dépôt du rapport du Conseil du trésor sur cette question à l'Assemblée nationale, conformément à l'article 84 de la Loi sur la fonction publique, n'avait pas été fait au 31 mars 2005. La date limite pour effectuer ce dépôt est le 12 avril 2005.

• **Dossiers d'appel**

Détermination de l'indemnité due à la suite de l'annulation d'un congédiement – Compétence de la Commission[6]

En novembre 1996, la Commission a rendu une décision ordonnant à l'Inspecteur général des institutions financières de réintégrer l'appelant dans son emploi et de lui rembourser le salaire perdu. La Commission n'avait pas précisé, dans son ordonnance de réintégration, tous les éléments constituant l'indemnité, ni les montants afférents devant être versés.

En octobre 2003, la Cour supérieure a ordonné à l'employeur d'exécuter la décision de la Commission. Celui-ci a interjeté appel de la conclusion du jugement le condamnant à payer les pertes salariales et la Cour d'appel a indiqué que l'imprécision quant au montant dû empêchait l'exécution complète de l'ordonnance de réintégration. Il fallait donc réviser l'ordonnance rendue par la Commission en 1996. C'est pourquoi le requérant s'est adressé à la Commission afin qu'elle détermine ce montant.

La Commission a constaté que le processus d'exécution complète de sa décision a achoppé sur l'aspect pécuniaire. Pour permettre l'exécution complète de son ordonnance, elle devait donc préciser la décision rendue en 1996 à l'endroit de l'employeur. L'obligation de réparation incombant à celui dont la décision a été annulée, c'est-à-dire l'employeur, relève de la compétence exclusive de la Commission.

Par ailleurs, la non-exécution de la décision de la Commission jusqu'en octobre 2003 a fait courir les pertes jusqu'à cette date. À cet égard, la Commission a estimé être au cœur de sa compétence même si cette date est postérieure à la celle de l'ordonnance de réintégration. Elle a considéré pouvoir entendre une preuve et rendre une décision portant sur des faits allant jusqu'à la cessation de ces pertes, soit la date de réintégration. Une telle approche apparaît liée à l'exercice complet de sa compétence exclusive.

Publicité du recours en appel en matière de promotion et du délai pour l'exercer

En 2003-2004, la Commission a porté à la connaissance du Secrétariat du Conseil du trésor ses observations et commentaires sur la question de l'absence de publicité du recours en appel en matière de promotion et du délai pour l'exercer. Elle a aussi proposé de modifier le Règlement sur la tenue de concours afin d'y introduire une disposition qui permettrait clairement de faire connaître, aux personnes concernées, le recours en appel lors de l'envoi d'une décision relative à leur admissibilité ou à leurs résultats.

Au cours de la présente année, la Commission a cru pertinent de rappeler au Secrétariat l'importance qu'elle attache à la publicité du recours en appel en matière de promotion et du délai pour l'exercer. Elle lui a indiqué à nouveau qu'elle était régulièrement confrontée à des situations de personnes mal informées sur le sujet.

Le Secrétariat a fait part à la Commission de sa décision de ne pas entreprendre de démarches, pour le moment, en vue de modifier le règlement. Le Secrétariat a plutôt décidé d'ajouter à l'information qu'il transmet déjà aux directions des ressources humaines des ministères et des organismes et de leur fournir les outils pour améliorer la communication aux candidats.

La Commission a accueilli favorablement la transmission, par le Secrétariat, d'un communiqué aux directrices et aux directeurs des ressources humaines des ministères et des organismes afin de leur demander d'inclure dorénavant l'information concernant le recours en appel lorsqu'un avis de refus ou d'échec sera transmis aux candidats à l'une ou l'autre des étapes d'un concours de promotion. Le

6 [2004] 21 nº 2 R.D.C.F.P. 297; [2004] 21 nº 2 R.D.C.F.P. 397.

Secrétariat a lui-même fourni cette information lors de l'envoi des résultats aux candidats dans le cadre du concours de promotion interministériel de cadre, classe 4.

La Commission continuera son travail de sensibilisation auprès de certains acteurs et elle sera attentive aux actions qui seront posées dans ce dossier.

Partie 3
L'efficience de la Commission

La présente partie porte sur les mesures prises et les résultats atteints au regard du plan stratégique, du plan annuel de gestion des dépenses et des engagements de la Déclaration de services aux citoyens. On y fait également état des résultats obtenus quant à l'accessibilité aux services, à la qualité et à la célérité du processus décisionnel. Enfin, elle se termine par un bref portrait de l'utilisation des ressources de la Commission.

Il est à noter que des statistiques complètes sur les activités de la Commission sont disponibles sur demande.

3.1 Rapport annuel de gestion

Cette section présente les résultats atteints par la Commission en 2004-2005, par rapport aux objectifs prévus dans son plan stratégique 2004-2007. Le plan stratégique triennal en étant à sa première année d'exercice, certains résultats prévus à son terme sont donc en voie de réalisation.

La Commission a choisi d'indiquer de façon intégrée les résultats atteints au regard des objectifs énoncés à son plan stratégique et à son plan annuel de gestion des dépenses, compte tenu de l'absence de différence significative entre les objectifs respectivement inscrits dans chacun de ces documents.

Le plan stratégique 2004-2007 a été déposé à l'Assemblée nationale et il est disponible, sur demande, à la Commission de la fonction publique et dans son site Internet à www.cfp.gouv.qc.ca.

3.1.1 Présentation des résultats

À la suite d'une analyse du contexte dans lequel elle exerce sa mission, la Commission a élaboré un nouveau plan stratégique 2004-2007 où elle fait état d'enjeux dont découlent ses orientations stratégiques et des objectifs stratégiques correspondants ainsi que des indicateurs de résultat qui y sont associés.

Les tableaux suivants présentent de façon intégrée les résultats atteints en 2004-2005 en regard des objectifs du plan stratégique triennal et du plan annuel de gestion des dépenses de la Commission.

ENJEU 1 - HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Orientation stratégique	Objectifs stratégiques	Indicateurs de résultat
Orientation 1 Assurer la qualité des services rendus en matière de harcèlement psychologique.	**1.1** Répondre adéquatement aux demandes de renseignement et aux recours sur cette question. Cible : d'ici trois ans, atteindre un degré de satisfaction de la clientèle de 80 %. **1.2** Faire en sorte que la clientèle soit bien informée de ses recours en cette matière. Cible : d'ici un an, rejoindre 95 % de notre clientèle.	Nombre de demandes de renseignement traitées. Nombre de recours traités. Degré de satisfaction de la clientèle. Pourcentage de la clientèle rejoint. Pourcentage de satisfaction quant à la qualité de l'information diffusée.

Résultats atteints en 2004-2005 – Commentaires

- Sur les 565 demandes de renseignement reçues, 105 demandes ont porté sur le harcèlement psychologique :
  - 29 de ces 105 demandes provenaient de fonctionnaires non syndiqués, d'administrateurs d'État, de membres ou de dirigeants d'organismes;
  - les 76 autres demandes provenaient majoritairement de fonctionnaires syndiqués, d'employés du secteur privé ou parapublic et ont été redirigées vers les ressources appropriées.
- En matière de harcèlement psychologique, 13 recours ont été adressés à la Commission dont 6 ont été traités au 31 mars 2005 et 1 a fait l'objet d'un désistement.
- En avril 2004, le personnel professionnel de la Commission a bénéficié d'une formation complémentaire en matière de harcèlement psychologique.
- En mai 2004, l'envoi d'un dépliant sur le recours en matière de harcèlement psychologique à l'intention des fonctionnaires non syndiqués et d'un autre à l'intention des administrateurs d'État, des membres et des dirigeants d'organismes a permis de joindre l'ensemble de la clientèle. Ces dépliants sont disponibles dans le site Internet de la Commission.
- Une lettre d'information, signée par le président de la Commission, a été envoyée aux membres et aux dirigeants d'organismes pour les informer de l'existence du nouveau recours en matière de harcèlement psychologique.
- Le site Internet de la Commission a été modifié pour rendre accessible l'information en cette matière.

ENJEU 2 - Modernisation de l'État

Orientation stratégique	Objectifs stratégiques	Indicateurs de résultat
Orientation 2 Évaluer l'impact des changements en fonction des principes fondamentaux de gestion des ressources humaines et intervenir de façon proactive.	**2.1** Informer les fonctionnaires des impacts des changements en cours (recours, accessibilité, nos rôles, etc.). Cible : d'ici trois ans, joindre 95 % des fonctionnaires par une information de qualité.	Pourcentage des personnes sensibilisées. Pourcentage de satisfaction quant à la qualité de l'information diffusée.
	2.2 Informer les autorités de l'impact des changements sur les principes fondamentaux en leur fournissant, en temps utile, les avis, études ou recommandations appropriés en regard des changements prévus. Cible : d'ici trois ans, avoir fourni les avis, études ou recommandations sur tous les changements significatifs proposés par le Secrétariat du Conseil du trésor.	Nombre d'analyses, d'avis, d'études ou de recommandations produits.

Résultats atteints en 2004-2005 – Commentaires

- En 2004-2005, trois lettres portant sur les sujets suivants ont été transmises au Secrétariat du Conseil du trésor :
  - fiche descriptive de la Commission dans le cadre de la réingénierie de l'État (17 août 2004);
  - modifications législatives à la Loi sur l'administration publique et à la Loi sur la fonction publique (29 septembre 2004);
  - orientations en matière de gestion de la carrière et de développement du personnel d'encadrement (29 septembre 2004).

ENJEU 3 - Qualité des services à la clientèle de la Commission

Orientation stratégique	Objectifs stratégiques	Indicateurs de résultat
Orientation 3 Réaffirmer l'engagement de la Commission à réaliser pleinement sa mission en regard du service à la clientèle.	**3.1** D'ici trois ans, réduire à six mois les délais moyens de traitement des dossiers de vérification.	Délais moyens de traitement des dossiers de vérification.
	3.2 D'ici trois ans, faire en sorte que 80 % des dossiers d'enquête se règlent dans un délai de deux mois.	Pourcentage des dossiers d'enquête réglés à l'intérieur de deux mois.
	3.3 D'ici trois ans, augmenter de 40 % le nombre d'études réalisées.	Nombre d'études réalisées.
	3.4 Pour les trois prochaines années, maintenir les délais de traitement des dossiers d'appels.	Délais moyens de traitement des dossiers d'appels.
	3.5 Pour les trois prochaines années, maintenir les délais de traitement des demandes de renseignement.	Délais moyens de traitement des demandes de renseignement. Nombre de plaintes fondées à l'égard des services rendus par la CFP. Degré de satisfaction de la clientèle.

Résultats atteints en 2004-2005 – Commentaires

Vérifications	Délai[7]
Vérifications horizontales réalisées	
• La constitution de réserves de candidatures et la tenue de concours à partir de celles-ci par le Secrétariat du Conseil du trésor.	11 mois
• La nomination à des emplois réguliers de candidats qualifiés à des concours de recrutement tenus à partir de 14 réserves de candidatures constituées par le Secrétariat du Conseil du trésor.	13 mois
• La promotion sans concours.	Rédaction du rapport en cours
• Le suivi de la vérification sur la mise en application de l'article 53.1.	Rédaction du rapport en cours
Vérifications générales réalisées	
• La promotion sans concours au ministère du Revenu.	13 mois
• La désignation à titre provisoire au ministère des Transports.	12 mois

7 À compter de l'envoi d'une lettre d'avis aux ministères ou aux organismes jusqu'à la production du rapport final.

Résultats atteints en 2004-2005 – Commentaires (suite)

Enquêtes

- En 2004-2005, 105 demandes d'enquête ont été reçues.
- La Commission a réglé 90 de ces demandes dans un délai moyen de traitement de 111 jours de calendrier.
- Les dossiers des 15 autres demandes sont toujours à l'étude au 31 mars 2005.
- Par ailleurs, 31 des 90 dossiers réglés (34 %) l'ont été à l'intérieur d'un délai de deux mois.

Études

Deux études ont été réalisées en 2004-2005 comparativement à une en 2003-2004. Ces études sont les suivantes:

- Perception des cadres de la fonction publique relativement à l'ensemble du processus de dotation des emplois d'encadrement;
- Sondage sur la satisfaction de la clientèle de la Commission de la fonction publique.

Appels

Le nombre moyen de jours entre la réception d'un appel à la Commission et la décision du juge administratif est passé de 195, en 2003-2004, à 219 jours en 2004-2005, soit une augmentation de 12,3 %.

En excluant les décisions rendues dans les dossiers d'appel où il y a eu remise, celle-ci n'étant accordée par la Commission que sur demande d'une partie et dans le cas où elle est essentielle pour sauvegarder les droits, le délai moyen a été maintenu à 149 jours en 2004-2005, soit cinq mois.

Renseignements

Les demandes de renseignement ont été traitées le jour même ou le jour ouvrable suivant la demande. Les délais de traitement pour ce service ont été maintenus en deçà de l'objectif de 5 jours ouvrables fixé dans la Déclaration de services aux citoyens.

Plaintes

La Commission a reçu deux plaintes dans le cadre de son processus de traitement des plaintes par rapport à sa déclaration de services et aux engagements qui y sont pris. Ces plaintes étaient partiellement fondées et des mesures ont été prises pour corriger la situation.

Satisfaction de la clientèle

- Un sondage sur la satisfaction de la clientèle, à l'exception des ministères et des organismes, a été réalisé cette année en matière de renseignements, d'audiences, de greffe, d'enquêtes, de médiation et de séances d'échanges et d'information. L'analyse des résultats est en cours.
- Un sondage sur la satisfaction de la clientèle, visant spécifiquement les représentants des ministères et organismes, sera réalisé au cours du prochain exercice.

ENJEU 4 - Confiance des citoyens envers la fonction publique québécoise

Orientation stratégique	Objectifs stratégiques	Indicateurs de résultat
Orientation 4 Maximiser l'influence de la Commission en favorisant la mise en œuvre de ses recommandations.	**4.1** Augmenter le nombre de recommandations se traduisant par une action. Cible : d'ici trois ans, faire en sorte que 90 % des recommandations se traduisent par une action.	Pourcentage de recommandations se traduisant par une action.
	4.2 Assurer un suivi des recommandations auprès des ministères et des organismes. Cible : d'ici trois ans, avoir implanté un système de suivi des recommandations.	Qualité du système de suivi des recommandations implanté.
	4.3 Faire davantage connaître le rôle, les services, les avis et les décisions de la Commission. Cible : d'ici trois ans, augmenter de 50 % la connaissance du rôle, des services, des avis et des décisions de la Commission.	Degré de connaissance du rôle, des services, des avis et des décisions de la Commission.

Résultats atteints en 2004-2005 – Commentaires

Nombre et suivi des enquêtes

Une méthode de suivi des recommandations faites à la suite d'enquêtes a permis de faire les observations suivantes :

- 26 recommandations nécessitant une réponse des ministères ou organismes ont été faites dans 24 dossiers d'enquête;
- 23 de ces 26 recommandations ont fait l'objet d'une réponse de la part du ministère ou de l'organisme et la Commission est toujours en attente, au 31 mars 2005, d'une réponse pour 3 recommandations.

Faire connaître davantage la Commission

La Commission a développé une stratégie de visibilité visant à la faire connaître davantage. Ainsi, le déménagement de la Commission, le 4 mars 2005, a constitué une opportunité pour mieux faire connaître ses services auprès de sa clientèle. Les activités suivantes ont soutenu cette stratégie :

- un plan de communication global pour les prochaines années a été présenté à l'assemblée de la Commission;
- la distribution, le 31 mars 2005, d'un dépliant* sur les services de la Commission :
  - à l'ensemble des employés du gouvernement du Québec,
  - à tous les centres locaux d'emploi;
- la publication d'un article sur les services de la Commission dans le Journal de l'Association des employées et des employés du gouvernement du Québec;
- la parution d'un communiqué dans le site Intranet du gouvernement;
- la transmission aux directeurs et directrices des ressources humaines des ministères et organismes de deux communiqués d'information portant sur :
  - la participation du supérieur immédiat ou hiérarchique à un comité d'évaluation (juin 2004),
  - l'utilisation des moyens d'évaluation à l'occasion de la sélection de candidats inscrits sur une liste de déclaration d'aptitudes (janvier 2005).

* Ce dépliant est également disponible dans le site Internet de la Commission.

Sommaire des résultats atteints en 2004-2005

Enjeux	Objectifs	Indicateurs liés à la planification stratégique	Cibles	Résultats atteints en 2004-2005 :
Harcèlement psychologique	1.1 Répondre adéquatement aux demandes de renseignement et aux recours en matière de harcèlement psychologique.	• Degré de satisfaction de la clientèle.	D'ici trois ans, atteindre un degré de satisfaction de la clientèle de 80 %.	À venir
	1.2 Faire en sorte que la clientèle soit bien informée de ses recours en matière de harcèlement psychologique.	• Pourcentage de la clientèle rejointe. • Pourcentage de satisfaction quant à la qualité de l'information diffusée.	D'ici un an, rejoindre 95 % de notre clientèle.	Atteint À venir
Modernisation de l'État	2.1 Informer les fonctionnaires des impacts des changements en cours (recours, accessibilité, nos rôles, etc.)	• Pourcentage des personnes sensibilisées. • Pourcentage de satisfaction quant à la qualité de l'information diffusée.	D'ici trois ans, rejoindre 95 % des fonctionnaires par une information de qualité.	Atteint À venir
	2.2 Informer les autorités de l'impact des changements sur les principes fondamentaux en leur fournissant, en temps utile, les avis, études ou recommandations appropriés en regard des changements prévus.	• Nombre d'analyses, d'avis, d'études ou de recommandations produits.	D'ici trois ans, avoir fourni les avis, études ou recommandations sur tous les changements significatifs proposés par le Secrétariat du Conseil du trésor.	Atteint

Enjeux	Objectifs	Indicateurs liés à la planification stratégique	Cibles	Résultats atteints en 2004-2005 :
Qualité de services à la clientèle	3.1 D'ici trois ans, réduire à six mois les délais moyens de traitement des dossiers de vérification.	• Délai moyen de traitement des dossiers de vérification.	Réduction à six mois des délais moyens.	À venir
	3.2 D'ici trois ans, faire en sorte que 80 % des dossiers d'enquête se règlent dans un délai de deux mois.	• Pourcentage des dossiers d'enquête réglés à l'intérieur de deux mois.	80 % dossiers d'enquête Délai : 2 mois.	À venir
	3.3 D'ici trois ans, augmenter de 40 % le nombre d'études réalisées.	• Nombre d'études réalisées.	Augmentation de 40 % du nombre d'études	À venir
	3.4 Pour les trois prochaines années, maintenir les délais de traitement des dossiers d'appels.	• Délai moyen de traitement des dossiers d'appels.	Maintien des délais de traitement.	Atteint
	3.5 Pour les trois prochaines années, maintenir les délais de traitement des demandes de renseignement.	• Délai moyen de traitement des demandes de renseignement. Degré de satisfaction de la clientèle.	Maintien des délais de traitement.	Atteint À venir
Confiance des citoyens envers la fonction publique québécoise	4.1 Augmenter le nombre de recommandations se traduisant par une action.	• Pourcentage des recommandations se traduisant par une action.	D'ici trois ans, faire en sorte que 90 % des recommandations se traduisent par une action.	À venir
	4.2 Assurer un suivi des recommandations auprès des ministères et des organismes	• Qualité du système de suivi des recommandations implanté.	D'ici trois ans, avoir implanté un système de suivi des recommandations.	À venir
	4.3 Faire davantage connaître le rôle, les services, les avis et les décisions de la Commission.	• Degré de connaissance du rôle, des services, des avis et des décisions de la Commission.	D'ici trois ans, augmenter de 50 % la connaissance du rôle, des services, des avis et des décisions de la Commission.	À venir

3.2 Déclaration de services aux citoyens

Dans cette section, la Commission rend compte des engagements pris dans sa nouvelle Déclaration de services aux citoyens qui a pris effet le 1er avril 2004. Cette nouvelle déclaration de services prend en considération les services rendus tant aux citoyens qu'aux fonctionnaires, contrairement à l'ancienne qui ne concernait que les services offerts aux citoyens.

La Déclaration de services aux citoyens informe la clientèle de la qualité des services à laquelle elle est en droit de s'attendre, et vise également à améliorer de façon continue l'organisation des services offerts.

• Résultats

Les résultats suivants concernent le traitement des demandes d'enquêtes et de renseignements en 2004-2005.

L'envoi d'un accusé de réception mentionnant le nom de la personne à qui s'adresser pour la suite du dossier est expédié dans les cinq jours ouvrables suivant la réception d'une demande d'enquête par écrit

La Commission a reçu 105 demandes d'enquête réparties de la façon suivante :

Clientèle	Fonctionnaires réguliers	Fonctionnaires occasionnels	Citoyens	Personne représentée par une association
Nombre de demandes	76	16	12	1

L'objectif de l'envoi d'un accusé de réception dans les 5 jours ouvrables a été atteint dans 94,3 % des cas, soit 99 demandes.

L'entrée en communication du responsable du dossier avec la personne requérante dans les dix jours ouvrables suivant la réception de la demande

La Commission a tenu son engagement pour 81,9 % des 105 demandes. Pour les autres demandes, la communication avec la personne requérante s'est faite dans un délai de 11 à 30 jours ouvrables.

Une demande est traitée dans les 40 jours ouvrables après sa réception. Si ce délai ne peut être respecté, le client est informé le plus rapidement possible ainsi que des motifs et du nouveau délai de réponse. Il en va de même de toute prolongation de ce nouveau délai

Des 105 demandes d'enquête reçues en 2004-2005, 85,7 % (90) ont été réglées dans un délai moyen de 111 jours de calendrier. Sur les 15 toujours pendantes au 31 mars 2005, 11 ont été reçues après le 1er février 2005. Avant l'expiration du délai de 40 jours ouvrables, 34 % (31) des dossiers ont été finalisés. Lorsque ce délai ne pouvait être respecté, les personnes ont été informées, par écrit ou par une communication téléphonique, des motifs du retard et du nouveau délai de réponse.

Plusieurs raisons peuvent expliquer les délais dans le traitement des demandes. Dans certains cas, l'analyse requiert la recherche de renseignements plus difficiles à obtenir. Les délais dans l'obtention de ces renseignements dépendent de la disponibilité des personnes qui doivent les fournir. Dans d'autres cas, certaines situations analysées exigent de prendre en compte des aspects réglementaires plus complexes et nécessitent ainsi davantage de recherche. Finalement, certaines requêtes réfèrent à des problèmes plus vastes. Par exemple, la remise en question d'une nomination est une situation plus clairement définie que la remise en question d'une procédure d'évaluation. Ce dernier cas peut avoir des incidences sur plus d'une personne, en plus de comporter plusieurs aspects à prendre en considération.

Les demandes de renseignements sont traitées dans les cinq jours ouvrables suivant leur réception

La Commission a répondu à 565 demandes de renseignements. Dans tous les cas, elle a tenu son engagement de donner une réponse complète dans les cinq jours ouvrables.

3.3 Accessibilité aux services, qualité et célérité du processus décisionnel

• L'accessibilité au processus décisionnel

Le greffe de la Commission a été accessible toute l'année pendant les jours et les heures ouvrables pour recevoir les appels des personnes exerçant leur droit d'appel devant la Commission.

Au cours de l'année 2004-2005, une préposée à l'accueil a répondu aux personnes qui se sont présentées à la Commission ou qui ont téléphoné. Elle les a dirigées, au besoin, vers une ressource spécialisée pouvant leur fournir le service approprié. Une messagerie vocale a été constamment en fonction de manière à permettre aux personnes qui téléphonent en dehors des heures d'ouverture des bureaux de laisser un message. Dans ce dernier cas, un retour d'appel le jour ouvrable suivant a généralement été assuré. Des mesures ont aussi été prises afin que les personnes qui contactent la Commission par courriel reçoivent une réponse appropriée généralement le jour même ou le jour ouvrable suivant.

La Commission a également transmis aux appelants des renseignements concernant le traitement de leur appel, le service de médiation offert et la tenue de séances d'échanges et d'information, le cas échéant.

Les décisions de la Commission ont été publiées et vendues par les Publications du Québec. Certaines décisions ont été également disponibles en texte intégral ou en résumé, sur abonnement, dans la banque de données SOQUIJ. Les résumés de toutes les décisions de la Commission ont été disponibles, sur abonnement, dans la banque de données CITATION. En outre, la Commission a pris des dispositions afin que les personnes qui le souhaitent puissent consulter dans ses locaux la banque de données CITATION ou les recueils publiés par les Publications du Québec.

• La qualité des services aux appelants, aux intimés et aux intervenants

Les appelants ont pu obtenir pendant les heures ouvrables des renseignements sur le processus d'appel et sur l'évolution de leur dossier.

Par ailleurs, le greffe de la Commission a veillé à ce que les parties reçoivent, dans les meilleurs délais, un accusé de réception. La Commission a également veillé à ce que les parties soient informées par écrit de la tenue d'une séance d'échanges et d'information ou de médiation, le cas échéant, et qu'elles reçoivent, si le dossier se rend à cette étape, une copie de la décision de la Commission.

- **La médiation et les séances d'échanges et d'information**

Afin de favoriser la solution des litiges de manière harmonieuse, la Commission met à la disposition des parties à un appel un service de médiation par un commissaire ou un professionnel. Pour accélérer le processus et permettre aux appelants d'avoir accès à l'information permettant de préciser leurs motifs d'appel, la Commission tient également, lorsqu'un commissaire l'estime nécessaire, des séances d'échanges et d'information dans le cas des appels concernant des concours de promotion.

Au cours de l'année, la Commission a offert un service de médiation par un commissaire dans 49 dossiers d'appel. Des séances de médiation ont eu lieu dans 16 dossiers. La Commission a également offert la médiation par un professionnel.

Par ailleurs, la Commission a tenu 34 séances d'échanges et d'information dans 60 dossiers d'appel en matière de promotion et 31 désistements ont été reçus à la suite de ces séances.

- **La célérité du processus décisionnel**

La Commission a pris tous les moyens pour traiter le plus rapidement possible les appels. Néanmoins, il faut retenir qu'un certain nombre d'éléments échappent à son contrôle, mais influent sur les délais. Ainsi, par exemple, les demandes de report de l'audience par l'une ou l'autre partie, notamment pour des raisons de santé, de disponibilité restreinte des procureurs du Secrétariat du Conseil du trésor, de non-disponibilité d'un grand nombre de personnes au cours de la période estivale et du nombre élevé d'appelants pour un même concours, sont des facteurs qui allongent les délais malgré les efforts de la Commission pour rendre une justice plus efficace.

Toutefois, il demeure que les délais de traitement des dossiers d'appel sont relativement courts en raison d'un engagement constant des membres et du personnel de la Commission.

a) Appels relatifs aux concours de promotion

En 2004-2005, la Commission a fermé 101 dossiers d'appel portant sur des concours de promotion, dont 71 l'ont été à la suite d'un désistement de l'appelant, soit 40 à l'initiative de l'appelant et 31 après la tenue d'une séance d'échanges et d'information. De plus, 27 des 101 dossiers d'appel ont été fermés à la suite de 14 décisions de la Commission. Ces 27 appels concernaient 21 concours de promotion. Globalement, ce sont plus de 73 % des appels relatifs à un concours de promotion qui se sont réglés autrement que par une décision de la Commission.

Dans les décisions rendues en 2004-2005, un délai moyen de 102 jours de calendrier (3,4 mois) s'est écoulé entre la réception d'un appel concernant un concours de promotion et la décision relative à ce même appel. Ce délai ne tient pas compte des deux appels dans lesquels une remise demandée par l'une ou l'autre partie a été accordée par la Commission.

Plusieurs éléments sont inclus dans un tel délai. À titre d'exemple, il y a l'attente de l'expiration du délai d'appel de 15 jours ouvrables suivant la décision contestée et le délai de vérification du consentement des parties pour entendre la cause avant la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes (article 36 de la loi). S'il n'y a pas consentement, la Commission doit attendre la constitution de la liste de déclaration d'aptitudes. Il y a aussi l'attente des réponses des procureurs aux propositions de dates d'audience et, finalement, le délai réglementaire de convocation à l'audience (15 jours) prévu au Règlement sur les appels à la Commission de la fonction publique.

Quant au délai entre la prise en délibéré de l'affaire et la décision de la Commission, il a été en moyenne de 19 jours de calendrier.

Par ailleurs, mentionnons que l'article 123.1 de la Loi sur la fonction publique prévoit qu'une décision relative à un concours en matière de promotion doit être rendue dans les 30 jours de la prise en délibéré, mais que ce délai peut être prolongé par le président de la Commission pour des motifs sérieux. En 2004-2005, il n'y a eu qu'une seule prolongation du délai pour une durée de cinq jours.

b) Autres appels

En 2004-2005, la Commission a rendu des décisions concernant cinq appels portant sur des mesures administratives ou disciplinaires. Elle a également rendu des décisions concernant sept appels relatifs à des conditions de travail d'employés non régis par une convention collective.

Le délai moyen qui s'est écoulé entre la réception de l'appel et la décision a été de 126 jours (4,2 mois) pour les mesures administratives ou disciplinaires, et de 338 jours (11,2 mois) pour les conditions de travail. Ces délais excluent les décisions où des remises ont été accordées à la demande de l'une ou l'autre des parties. De plus, le délai de convocation à une audience est de 21 jours dans le cas d'un appel relatif à des conditions de travail.

c) Demandes de révision

Le délai moyen qui s'est écoulé entre la demande de révision et la décision a été de 126 jours (4,2 mois).

3.3.1 Révision par la Commission de ses décisions

La Commission dispose d'un pouvoir de « révision pour cause » en vertu de l'article 123 de la Loi sur la fonction publique. Ce pouvoir s'exerce notamment advenant un déni de justice ou une violation des règles de justice naturelle.

En 2004-2005, cinq décisions de la Commission ont porté sur cinq demandes de révision. Les cinq demandes de révision ont été rejetées.

Les décisions de la Commission en matière de révision, tout en laissant une ouverture à une intervention portant sur les motifs reconnus par les tribunaux supérieurs, confirment leur caractère final contribuant ainsi à l'efficacité de la justice administrative.

3.3.2 Révision judiciaire des décisions rendues par la Commission

Au 31 mars 2004, une décision de la Commission était pendante devant la Cour supérieure et l'était toujours au 31 mars 2005.

En 2004-2005, une décision de la Commission a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire devant la Cour supérieure. Cette requête était pendante au 31 mars 2005.

Au 31 mars 2004, une requête en révision judiciaire était pendante devant la Cour d'appel et l'était toujours au 31 mars 2005.

3.4 Ressources

- **Les ressources humaines**

L'effectif de la Commission et les autres ressources humaines

L'effectif autorisé de la Commission est de 38 personnes en équivalent temps complet (ETC), dont 37 réguliers.

Emplois réguliers au 31 mars 2005

Hors cadres (membres de la Commission)	3
Cadres	3
Professionnels	18
Techniciens	4
Personnel de bureau	5
Vacants	4

Emplois occasionnels et stagiaire au 31 mars 2005

Greffiers audienciers sur appel	4

Autres emplois

La Commission a bénéficié, pendant l'année, des services de deux personnes, l'une comme étudiante et l'autre en vertu d'un prêt de services.

Le développement du personnel

La Commission s'est conformée, au cours de l'année 2004, à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre en consacrant plus de 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation admissibles. Elle a affecté 206,8 jours au développement de son personnel. De plus, elle y a consacré un montant de 16 080 $ réparti de la façon suivante :

Frais d'inscription ou assimilés	Autres frais*	Total
15 439 $	641 $	16 080 $

* Frais de déplacement, d'hébergement, de repas et de documentation.

- **Les ressources financières**

Tableau comparatif du budget de dépenses 2003-2004 et 2004-2005

Supercatégories	2003-2004* (000 $)	2004-2005* (000 $)
Rémunération	2 454,9	3 007,6
Fonctionnement	342,9	396,5
Total	**2 797,8**	**3 404,1**
Immobilisation	18,0	18,0
Effectif total autorisé	33	38

* Ces montants incluent un report de crédits de 80 700 $ de l'exercice 2002-2003 et une subvention pour l'embauche d'une étudiante à l'été 2003.

** Les montants incluent un report de crédits de 81 000 $ de l'exercice 2003-2004 et une subvention pour l'embauche d'une étudiante à l'été 2004.

Partie 4
Le respect de certaines obligations

4.1 Accès à l'information

Au cours de l'exercice financier 2004-2005, le responsable de l'accès aux documents de la Commission a traité huit demandes en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Une demande a obtenu une réponse favorable et les documents demandés étaient inexistants pour une autre demande. Les six autres demandes ont été refusées en partie, notamment, parce qu'elles portaient sur des renseignements pouvant permettre d'identifier des tiers.

Aucun de ces refus n'a été porté en révision devant la Commission d'accès à l'information au cours de la période 2004-2005.

Au 31 mars 2004, une demande de révision d'une décision du responsable de l'accès était pendante devant la Commission d'accès à l'information et l'était toujours au 31 mars 2005.

4.2 Protection des renseignements personnels

En 2004-2005, la Commission s'est conformée aux exigences de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels en matière de protection des renseignements personnels.

La déclaration de fichiers de renseignements personnels déjà transmise à la Commission d'accès à l'information n'a fait l'objet d'aucun changement. Une communication de renseignements nominatifs a été inscrite au registre des communications de renseignements nominatifs à l'occasion d'un sondage par une firme externe. Aucune communication de renseignements en vue de prévenir un acte de violence conformément à l'article 59.1 de la Loi sur l'accès n'a été inscrite au registre prévu à cette fin.

Une directive concernant la protection des renseignements personnels à l'occasion de sondages effectués par la Commission ou l'un de ses mandataires a été adoptée en novembre 2004. Cette directive établit les exigences minimales de la Commission quant à la protection des renseignements personnels concernant la collecte ou la communication de renseignements personnels.

Le comité de protection des renseignements personnels s'est assuré du suivi du plan d'action de la Commission en matière de protection des renseignements personnels.

Les activités de sensibilisation se sont poursuivies notamment à l'intention des nouveaux employés. Des rappels sur les règles d'utilisation du télécopieur, du courrier électronique et sur la destruction des documents ont été faits à l'ensemble du personnel. Un vidéo abordant plusieurs aspects de la sécurité informatique, dont l'utilisation des mots de passe, les virus informatiques et la navigation sur Internet a été présenté à tous les employés. De nouveaux moyens permettant d'augmenter la sécurité du réseau informatique de la Commission ont aussi été mis en place.

La Commission a remis son bilan de sécurité de l'information numérique et des échanges électroniques pour l'année 2004 au Secrétariat du Conseil du trésor. Elle a aussi renouvelé son entente avec le Service d'entretien d'équipement bureautique du Conseil du trésor afin de respecter ses obligations en matière de destruction de données informatiques.

Une priorité sera accordée, en 2005-2006, à la protection des renseignements personnels dans le contexte du développement de tout système informatique.

4.3 Programme d'accès à l'égalité, Plan d'embauche pour les personnes handicapées ainsi que les objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise

4.3.1 Renseignements généraux

L'embauche en 2004-2005

Statut	Réguliers	Occasionnels	Étudiant	Stagiaire
Nombre total de personnes embauchées	4	4*	1*	0

* Recrutement

Nombre d'employés réguliers en poste au 31 mars 2005

Effectif total (personnes) Trente, à l'exclusion des trois membres à temps complet de la Commission nommés par l'Assemblée nationale.

4.3.2 Membres de communautés culturelles, anglophones et autochtones

Rappel de l'objectif :

Atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % des nouveaux employés réguliers, occasionnels, stagiaires et étudiants provenant des membres d'une communauté culturelle, anglophones ou autochtones, dans le but d'augmenter leur représentation dans la fonction publique.

Le taux d'embauche

Statut	Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
Nombre de personnes embauchées	0	1	0	0
Taux d'embauche		11 %		

La Commission a engagé neuf personnes en 2004-2005, dont une était membre d'une communauté culturelle.

Rappel de l'objectif :

Pour les membres des communautés culturelles, atteindre la cible gouvernementale de représentativité de 9 %.

Le taux de représentativité

Aucune personne titulaire d'un emploi régulier à la Commission n'était membre d'une communauté culturelle le 31 mars 2005.

Autres données concernant les personnes anglophones ou autochtones

Au cours de l'année 2004-2005, aucune personne anglophone ou autochtone n'a été embauchée par la Commission.

Aucune personne titulaire d'un emploi régulier à la Commission n'était anglophone ou autochtone au 31 mars 2005.

4.3.3 Personnes handicapées

Rappel de l'objectif :

Atteindre la cible ministérielle de représentativité de 2 %.

Le taux de représentativité

	Réguliers
Nombre de personnes handicapées	3
Taux de représentativité	10 %

La Commission comptait 3 personnes handicapées titulaires d'un emploi régulier sur 30 employés réguliers en 2004-2005.

4.3.4 Femmes

Le niveau de représentation

Catégorie	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien assimilé	Personnel de bureau
Nombre de femmes par catégorie	0/3	10/18	2/4	5/5
Niveau de représentation	0 %	56 %	50 %	100 %

4.4 Jeunes de moins de 35 ans

Rappel de l'objectif :

Atteindre un taux d'embauche de 75 % dont 25 % devront être membres d'une communauté culturelle, anglophones ou autochtones.

Le taux d'embauche

		Régulier	Occasionnel	Étudiant	Stagiaire
Nombre de jeunes embauchés		1	1*	1*	0
Taux d'embauche au recrutement	22%				

* Recrutement

La Commission a procédé à l'engagement de 9 personnes en 2004-2005. Trois étaient des jeunes de moins de 35 ans dont deux provenaient du recrutement. Aucun n'était cependant membre d'une communauté culturelle, anglophone ou autochtone.

4.5 Politique linguistique

Au cours de l'année 2004-2005, la Commission a continué à valoriser la qualité de la langue dans ses communications écrites et verbales avec les personnes, les ministères, les organismes et son personnel.

Une personne ressource a répondu aux questions du personnel sur le respect de la politique linguistique de la Commission. Cette personne a également été en contact avec une conseillère en francisation de l'Office québécois de la langue française.

Une formation en rédaction a été donnée à l'ensemble du personnel.

La Commission a soumis à la révision linguistique certains des textes qu'elle a diffusés.

Enfin, elle a transmis à l'Office québécois de la langue française, en janvier 2005, son rapport relatif à la Politique d'utilisation du français dans les technologies de l'information.

Annexe

Bilan des moyens pris pour actualiser la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise

OCTOBRE 2001 À OCTOBRE 2004

La Commission de la fonction publique est un organisme composé d'un nombre restreint d'employés. Ce contexte permet la transmission rapide des informations aux employés.

La sensibilisation du personnel à la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise a notamment été faite au moyen de son bulletin de veille stratégique.

Organisation du travail, conditions d'exécution, environnement favorisant la santé physique et psychologique des personnes

La Commission s'est assurée de fournir un environnement de travail conforme aux normes ergonomiques en vigueur.

En mars 2003, une séance d'information sur l'aménagement ergonomique des postes de travail, à laquelle ont participé 93 % des employés, a eu lieu dans les locaux de la Commission.

À la suite de cette séance, 96 % des employés ont rencontré individuellement une ergonome afin de procéder à l'ajustement de leur poste de travail. Lorsque nécessaire, celle-ci a formulé des recommandations visant à rendre le poste de travail de l'employé concerné conforme aux normes.

La Commission a donné suite à toutes les recommandations de l'ergonome.

La Commission s'est associée à la campagne de vaccination anti-grippale offerte annuellement par le ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir. Près de 40% du personnel de la Commission y a participé.

Milieu de travail exempt de harcèlement et de violence

En décembre 2003, la Commission a pris l'engagement de fournir et de maintenir un milieu de travail exempt de toutes formes de harcèlement et de violence favorisant ainsi la santé et la sécurité des personnes. Afin de s'assurer du respect de cet engagement, elle a adopté une procédure interne de traitement des plaintes relatives au harcèlement et à la violence en milieu de travail.

En mars et avril 2004, la Commission a tenu des sessions de formation sur les nouvelles normes en matière de harcèlement psychologique à l'intention de l'ensemble du personnel.

Programme d'aide aux employés

Depuis octobre 2002, la Commission offre un Programme d'aide et d'écoute (PAE) aux employés.

Commission de la fonction publique

Québec